Aziz Çelik

AKP'NİN 20 YILINDA EMEĞİN HALLERİ

Despotik emek rejimi üstüne yazılar

2002-2022



Aziz Çelik

AKP'NİN 20 YILINDA EMEĞİN HALLERİ

Despotik Emek Rejimi Üstüne Yazılar
(2002-2022)

açık erişim

ISBN: 978-625-00-0632-0

AKP'nin 20 Yılında Emeğin Halleri
Despotik Emek Rejimi Üstüne Yazılar (2002-2022)
© Aziz Çelik, 2022

Birinci baskı: İstanbul, Kasım 2022
Kapak: Fahrettin Engin Erdoğan
Sayfa düzeni: Aziz Çelik

Açık erişim olarak yayımlanan bu kitap ücretsiz indirilebilir, çoğaltılabilir ve dağıtılabilir. **Parayla satılmaz**. Ticari amaçla kullanılamaz ve çoğaltılamaz. Kaynak göstermek koşuluyla kısa ve uzun alıntılar yapılabilir.

Destek ve dayanışma önerisi: Okurlara genç yaşında yitirdiğimiz sevgili **E. Ceren Özveri** anısına kurulan ve üniversite öğrencilerine karşılıksız burs sağlayan **Cerenler Vakfı**'na destek olmalarını öneriyorum. Destek olmak için **www.cerenlervakfi.org.tr** adresinden ayrıntılara ulaşabilirsiniz

Bu kitap Creative Commons Atıf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

İletişim:
E-posta: azizcelik@gmail.com
Twitter: @EmeginHalleri
Web adresleri:
www.researchgate.net/profile/Aziz-Celik
kocaeli.academia.edu/AzizCelik

AZİZ ÇELİK

AKP'nin 20 Yılında Emeğin Halleri

Despotik Emek Rejimi Üstüne Yazılar (2002-2022)

İstanbul, Kasım 2022

AZİZ ÇELİK

Kocaeli Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (SBF) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümü öğretim üyesi (Prof. Dr.). İstanbul Üniversitesi SBF mezunu olan Çelik yüksek lisans ve doktorasını Marmara Üniversitesi ÇEEİ bölümünde tamamladı. Uzun yıllar boyunca Kristal-İş sendikası ile DİSK Araştırma Merkezinde (DİSK-AR) sendikal araştırma, eğitim ve yayın çalışmaları yürüttü. Bir süre Ankara Üniversitesi SBF ile İstanbul Üniversitesi SBF'de misafir öğretim üyesi olarak ders verdi. Çelik uzun yıllardır *BirGün* gazetesinde çalışma hayatı üstüne haftalık yazılar yazıyor. Türkiye Sosyal Tarih Araştırmaları Vakfı (TÜSTAV) Başkanvekilliği yapan Çelik TÜSTAV Mütevelli Heyeti üyesidir.

Emek tarihi, çalışma ilişkileri, sendikacılık ve sosyal politika konularında çalışan ve bu alanda çeşitli yayınları olan Çelik'in kitaplarından bazıları şunlardır: *Paşabahçe 1966 Gelenek Yaratan Grev* (2006, Zafer Aydın ile), *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalo*g (2007, Meryem Koray ile), *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık 1946-1967* (2010). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye* (2014), *Himmet Fıtrat Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (2015, Ed. Meryem Koray ile), *Sınıf Sendika Siyaset Türkiye Emek Tarihinden Kesitler* (2016, Ahmet Makal ve Hakan Koçak ile), *Zor Zamanlarda Emek-Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* (2017, Ed. Ahmet Makal ile), *DİSK Tarihi 1. Cilt (1967-1974)* (Editör, 2020,) ve DİSK *Tarihi 2. Cilt (1975-1980)* (Editör, 2022).

Meryem için
Bu dünyadan bir kız kardeş geçti…

bir cetvel için ikindi eleştirisi

onat kutlar

ben dizeleri kırılmış
şiirleri severim dar geçitleri ve küçük alanlara
açılır gizemli dolaşık sokakları
…
bir metrede bin yıl geçen ve bir zafer anıtı
ararken yoksul bir göz yaşı çanağı bulan kazıları
…
ölçülemeyen tüm şeyleri
her hangi bir cetvelle

20 yılın emek günlüğü

Bu kitap hayatımın son 20 yılının yazılarından oluşuyor. 20 yıl bir insan ömrü için hayli uzun bir dönem. 20 yıllık emek günlüğü, emek vakanüvisliği çabası bu kitap. 20 yıl boyunca yazdığım bin civarındaki yazımın yaklaşık 600'ü 19 ayrı bölüm halinde bu kitapta yer alıyor. Kitaptaki yazılarım 20 yıllık AKP iktidarının (2002-2022) bir emek günlüğü, bir dönem bilançosu niteliğinde. Kitap günü gününe yazılmış yazılardan oluşuyor.

2002-2022 arasındaki 20 yıl Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümetleri dönemine denk geliyor. Bu dönem 100 yıllık Cumhuriyet döneminin de beşte birini kapsıyor. Bu dönem çeşitli çalışmalara kaynaklık edecek oldukça karmaşık ve hareketli bir dönem. Gerek siyasal açıdan gerekse iktisadi ve sosyal açından Türkiye'nin en tartışmalı, kritik ve otoriter dönemlerinden biri. AKP 2 Kasım 2002'de yapılan seçimlerde 2002 ekonomik krizinin yarattığı toplumsal depremin etkisiyle ve 12 Eylül darbesi ürünü seçim mevzuatının en önemli unsuru olan anti-demokratik yüzde 10 barajının sağladığı imkânla, yüzde 34 oyla TBMM'de yüzde 65 civarında oldukça asimetrik bir temsiliyete ulaştı ve hükümet kurdu.

AKP 20 yıldır Türkiye'yi yönetiyor. "Demokratikleşme" iddialarıyla yola çıkan AKP'nin aslında demokratikleşme gibi bir hedefi olmadığı kısa sürede görüldü. Özellikle 2010'lu yıllarda yoğunlaşan ve halen devam eden görülmemiş ölçüde hukuksuzluk ve otoriterleşme dönemin asli karakteri oldu. Dönemin bu yönü siyasal araştırmacıların ve siyaset biliminin konusu. Rejimin otoriter ve hukuksuz karakteri emek alanında da kendisini derinden hissettirdi. Bu 20 yıl aynı zamanda

otoriter/despotik bir emek rejiminin de inşa edildiği bir dönem oldu. 20 yıl boyunca yazdığım yazılarla dönemin gelişmelerine emek açısından bakmaya ve bir tür emek vakanüvisliği yapmaya çalıştım. Çalışma hayatında yaşanan hukuksuzluklar, yasaklar ve keyfiliklerle somutlanan otoriter/despotik bir emek rejimin nasıl ilmek ilmek örüldüğünü günü gününe yazmaya çalıştım. Despotik emek rejimi kavramını Michael Burawoy'dan ödünç aldım. Bu kavramla 2000'ler Türkiye'sindeki emek rejimin hem işyeri düzeyinde hem de devlet nezdinde güvencesiz ve keyfi oluşuna dikkat çekiyorum. Hak arayan ve sendikalaşan işçinin kolayca işten atıldığı, iş güvencesinin değil keyfiliğin hüküm sürdüğü, işçilerin çalışırken iş cinayetlerine kurban gittiği, grevlerin sistematik olarak engellendiği, envaiçeşit güvencesiz çalışma biçiminin hakim olduğu çalışma koşullarını betimliyor despotik emek rejimi. Kuşkusuz bu kitap teorik bir çalışma değil. Bu kitapta *despotik* olarak nitelediğim emek rejiminin günlüğü tutmaya çalıştım. Kitabın alt başlığını bu yüzden "despotik bir emek rejimi üstüne yazılar" koydum. Umarım artık bu dönemin sonuna gelmişizdir.

Hak ve özgürlüklerin önünde iki büyük engelin olduğuna inanıyorum: Birincisi siyasi güç yoğunlaşması, otoriterleşme, siyasal demokrasinin ve özgürlüklerinin sınırlanması ve yokluğu; ikincisi iktisadi güç yoğunlaşması, sermayenin artan egemenliği. İkisi de siyasal ve sosyal keyfiliğe, adaletsizliğe ve eşitsizliğe yol açıyor. Siyasal demokrasi, sosyal politika ve emeğin mücadelesi bir yandan siyasal güç yoğunlaşmasına öte yandan iktisadi güç yoğunlaşmasına karşı toplumu ve çalışanları koruma sürecidir. Kuşkusuz bu yoğunlaşma ve eşitsizlik kapitalizmin doğasında var. Sosyal ve siyasal mücadeleler ile bu keyfilikler azaltılıp haklar ve özgürlükler genişletilir. Bu sürece yazılarımla destek olmaya çalıştım, çalışıyorum.

Bu kitap Kasım 2002 ile Kasım 2022 arasında başta *BirGün* olmak üzere çeşitli gazete ve internet yayınlarındaki yazılarımın önemli bir bölümünün derlemesidir. Dönem boyunca yazdığım tüm yazılara gerek hacim gerekse konu itibariyle bu kitapta yer veremedim. Bu yazılar bir yandan sendikal alanda çalıştığım bu dönem, aynı zamanda akademik serüvenime denk geliyor. Oldukça gecikmeli başlayabildiğim lisansüstü çalışmalarımı bu dönemde tamamladım ve sendikal alana ilişkin çalışmalarımı akademide sürdürmeye başladım. O yüzden bu 20 yılın yazıları bir yandan sendikal alanın öte yandan akademik alanın etkilerini taşıyan hibrit yazılar. İyi ki de öyle! Sendikal alandaki deneyim ve gözlemlerimi (saha bilgisini) akademik alanın disiplini ve bilimselliği ile birleştirmeye çabaladım. Ne kadar yapabildim bilmiyorum. Akademik, bilimsel bilgiyi emek için, çalışanlar için, onların hakları için kullanmaya çalıştım. Steril, nötr ve okunması zor bir akademik üslup yerine nesnel ama taraflı ve okunur yazılar yazmaya çalıştım.

Daktilo zamanlarından beri birçok yayında yazıyorum. Yazı hayatım 40 yıla yaklaşıyor. İstanbul Üniversitesi Mediko Sosyal merkezinde 12 Eylül'ün karanlık günlerinde kurduğumuz *Şiir Kulübünün* dergisindeki ilk acemi yazımdan sonra ulusal düzeyde ilk yazım, yarı müstear bir adla 15 günlük *Yeni Gündem*'de yayımlanmıştı. İstanbul Siyasal'da öğrenciydim, 12 Eylül sürüyordu. Çekinmiş ve soyadımı "Çevik" diye yazmayı tercih etmiştim.

Yazı hayatım sonraki yıllarda devam etti. Sendika uzmanı olarak çalıştığım uzun yıllar boyunca yazı serüvenim giderek emek meselesine yoğunlaştı ve emeğin hallerini anlatmaya çalıştım. Uzun yıllar yazı işleri müdürlüğünü de yaptığım Kristal-İş sendikasının yayın organı *Kristal-İş* dergisinde sendikal yazılar yazdım. Daha sonra 1980'lerin sonlarında *İşçinin Alınteri*, *Yeni Açılım ve Görüş* 1990'larda *Birlik, Gelecek* dergileri ile *Yeni Yüzyıl*, *Dünya* ve *Siyah Beyaz* gazetelerindeki düzensiz yazılar geldi. 2000'li yıllarda ise *Birikim, Radikal, Radikal İki* ve *Cumhuriyet*'te düzensiz yazılarım yayımlandı. Yazı serüvenimin amiral gemisi kuşkusuz *BirGün* gazetesi oldu. 2004'te çıkışından itibaren düzensiz olarak yazmaya başladığım *BirGün*'de Saruhan Oluç'un davetiyle Ocak 2005'ten bu yana -kimi aksamalar dışında- düzenli olarak her hafta yazıyorum. Bu yazılarım *emeğin halleri* köşe başlığı ile yayımlanıyor. Bu kitabın omurgası *BirGün* yazılarından oluşuyor ve kitaba da *BirGün*'deki yazı başlığımdan esinle *AKP'nin 20 Yılında Emeğin Halleri* adını verdim. Yazılarımda emeğin hallerini anlatmaya çalışıyor, sosyal haklar ve haksızlıkları irdeliyorum. Yazmak benim için haksızlığa, iktisadi ve siyasi güç sahiplerine ve onların yarattığı tahribata, eşitsizliğe ve sömürüye karşı çıkmak, bunu duyurmak ve yaymak; kısaca emeğin hallerini anlatmak, taraf olmak. Yazmak benim için sosyal adalet mücadelesinin bir parçası, sessizlerin sesini duyurmak çabası.

Yazı serüvenim boyunca kendi isteğimle yazdığım yerler de oldu, "vazife" gereği yazdığım mecralar da oldu, talep üzerine yazdıklarım da. Onca yıldır yazdıklarım arasında "keşke öyle yazmasaydım" dediğim yazılarım da var elbette. İnsan yanılır, çok yazınca çok yanılabilir. Titiz yazmaya çalıştım ve bu yüzden hayati maddi hatalarım olmadı. Ama bu hiç hata yapmadım demek değil. *Mea culpa!* Bugün olsa daha farklı değerlendireceğim tutumlarım, yanıldığım konular oldu elbette. Ama bu 40 yıla yakın dönem boyunca yazdıklarımla esasen barışığım. Bu kitapta yayımlanan yazılarımı kamusal bir görev duygusuyla ve *meccanen* yazdım.

Arkadaşımın ödünç daktilosu ile başladığım yazı serüvenim boyunca ben bilgisayara, matbuat da elektronik yayıncılığa geçti. Gönlüm analog, basılı kültürden yana olmakla birlikte, dijital yayıncılığın olanakları baş döndürücü. Giderek çok daha fazla insan dijital mecralardan bilgi ediniyor. Günlük yaşamda etkisi artan dijital mecralar akademik alanda da yaygınlaşıyor. Öğrencilerin ilk aklına gelen ve ilk ulaştığı kaynaklar dijital olanlar. Geçmişin kâğıt baskı yayınları da tek tek dijital ortama aktarılıyor. Kâğıttan kopmak zor ama dijital yayıncılığı göz ardı etmek ne mümkün! İşte bu yüzden bu kitabı e-kitap biçiminde ve açık erişim olarak yayımladım. Zaten büyük bölümü kâğıt ortamda olan yazılarımı bu kez dijital olarak okurlara sunmak istedim. Kitap yayıncılığının bu zor günlerinde böylesine hacimli bir kitapla okura daha hızla ulaşmak için e-kitap ve açık erişim biçimini tercih ettim.

Bu kitapta *BirGün* gazetesindeki düzenli yazılarım başta olmak üzere, *Radikal, Radikal İki, Cumhuriyet* ve *T24*'te yayımlanan düzensiz yazılarım da yer alıyor. Dergilerdeki kapsamlı yazılarım ve bilimsel makalelerim bu kitapta yer almıyor. Onlar için künyedeki web sitelerine bakılabilir. 2002-2022 dönemi yazılarımı bu kitapta tematik başlıklar halinde düzenledim. Böylece her konunun kendi içinde gelişimini izlemek mümkün. Bu başlıklar ücretlerden sendikalaşmaya, iş

güvencesinden grev hakkına, kamu çalışanlarının haklarından sosyal güvenliğe, 1 Mayıs mücadelesinden işçi direnişlerine, iş cinayetlerinden taşeron işçiliğe, özelleştirmeden pandemiye kadar emeğin çeşitli sorunlarını ele alıyor. Ayrıca dönem boyunca unutulmamasını istediğim insanlar ve olaylar için yazdığım yazılara da "Unutulmasınlar diye" başlığıyla yer verdim. Her bölümdeki yazılar tarih sırasıyla düzenlendi. Böylece belirli bir sorunun AKP dönemi boyunca seyrini izlemek mümkün. Kitaba bir özet ve epigraf olarak "anne üşür orda o!" yazımı koydum. Bu yazı Türkiye'de emeğin dramını özetliyor diye düşündüm.

Yazıların içeriğinde de maddi hataların ve yazım sorunlarının giderilmesi (tashihler) dışında değişiklik yapılmadı. Yazıların başlıkları korundu. Her yazıda yayımlandığı tarih ve yayın organı yer alıyor. Bazı yazılara açıklayıcı dipnotlar koydum. Yazıldığı dönemde bilinen ancak daha sonra unutulan kişi ve olaylar için açıklama ihtiyacı hissettim. Dolayısıyla yazılar yazıldığı tarihin ürünüdür ve o dönemki düşüncülerimi yansıtıyor.

Başta *BirGün* olmak üzere gazete ve dergilerde yayımlanan yazılarımı büyük bir özgürlük içinde yazdım. Zaman zaman küçük editoryal kazalar olsa da içeriğe dair hiçbir müdahale ile karşılaşmadım. "Patronlar ne düşünür" kaygısını gütmeden özgürce yazdım. Kuşkusuz giderek otoriterleşen bu dönemde dilediğimce yazamadığım veya gönlümden geçen ifadeleri kullanamadığım yazılarım oldu. Böylesi durumlarda derdimi dolaylı ifade etmeye çalıştım.

"Söz uçar yazı kalır" demişler. Bu 20 yılda yazdığım ve bu kitapta yer alan yazılarımın yayın sürecindeki katkılarından dolayı başta *BirGün* olmak üzere, *Radikal, Radikal İki, Cumhuriyet* ve *T24*'ten gazetecilere teşekkür borcum var: Erken yitirdiğimiz Ahmet Tulgar ve İbrahim Çeşmecioğlu ile Ali Duran Topuz, Aram Duran, Doğan Akın, Havva Gümüşkaya, İlker Yaşar, Nazan Özcan, Olcay Büyüktaş, Özgüç Çeçi, Rıfat Kırcı, Saruhan Oluç, Semih Güven, Sevgim Denizaltı, Tuğrul Eryılmaz, Uğur Şahin, Yaşar Aydın. Kitabın kapağını Fahrettin Engin Erdoğan yaptı. M. Dilan Kıran, Feyza Turgay ve Zafer Aydın düzeltmeleriyle destek oldular. Teşekkür borçluyum.

Açık erişim kapsamında ve ücretsiz olarak okurlara sunduğum bu kitaptan yararlanan okurları sevgili arkadaşlarım Nezaket ve Murat Özveri'nin genç yaşında yitirdiğimiz sevgili kızları Emine Ceren Özveri anısına kurulan ve üniversite öğrencilerine karşılıksız burs sağlayan *Cerenler Vakfı*'na destek olmaya çağırıyorum. Destek ve dayanışmanızla genç bir üniversitelinin yaşamına dokunabilirsiniz. Destek olmak ve ayrıntılar için *www.cerenlervakfi.org.tr* adresini ziyaret edebilirsiniz.

Bu kitaptaki yazıları yazdığım yıllarda bu dünyadan bir kız kardeş geçti. Kız kardeşim Meryem'i erken yaşta yitirdik. Oysa daha yaşanacak uzun bir ömrü vardı. 20 yılın yazılarını derlediğim bu kitap erken giden sevgili kız kardeşimin unutulmaz hatırasına…

Üsküdar, Kasım 2022

İçindekiler

BÖLÜMLER

BÖLÜM 1 Ücretler, bölüşüm ve geçim 4

BÖLÜM 2 Sendika hakkı ve sendikafobi 120

BÖLÜM 3 Grev hakkı ve grev yasakları 259

BÖLÜM 4 Emeğin direnişi 357

BÖLÜM 5 Kamu çalışanlarına haksızlıklar 394

BÖLÜM 6 İş cinayetleri 476

BÖLÜM 7 Çalışma şartları, iş güvencesi ve güvencesizlik 555

BÖLÜM 8 Taşeron işçileri 652

BÖLÜM 9 Sosyal güvenlik hakkı ve emeklilerin halleri 686

BÖLÜM 10 Kıdem tazminatına taarruz! 812

BÖLÜM 11 Özelleştirme ve kamunun tasfiyesi 845

BÖLÜM 12 İşsizlik ve istihdam 865

BÖLÜM 13 2010 Anayasa referandumu 913

BÖLÜM 14 Siyaset, darbe ve OHAL 938

BÖLÜM 15 Uluslararası hukuka uyumsuzluklar 973

BÖLÜM 16 1 Mayıs: Gün gelir! 1011

BÖLÜM 17 Salgında emeğin durumu 1034

BÖLÜM 18 Akademide emek 1089

BÖLÜM 19 Unutulmasınlar diye… 1114

YAZILAR

20 yılın emek günlüğü vii

Bu kitabın özeti! 1

"Anne, üşür orda o" 2

BÖLÜM 1 Ücretler, bölüşüm ve geçim 4

Devlet yurttaşı gasp eder mi? 5
Üzmeyin TİSK'i, kaldırın asgari ücreti! 6
Asgari ücretli bölünmez bütünlük 8
Asgari ücret "devlet sırrı" mı? 9
30. Asgari ücret: Aynı hikâye! 11
KEY hesapları devlet sırrı olabilir! 12
KEY fare doğurdu 13
KEY soygununun unutulan yüzü 15
Kömür karası 17
Fazladan 1329 yumurta 19
Asgari ilkelerden yoksun asgari ücret 20
Asgari değil sapsarı ücret 21
Asgari ücrete mahkûm olasın! 23
Siz hiç… 24
Seçim ve geçim 25
"Yeni" Türkiye'nin orta vadesi 27
Asgari ücretin bedeli? 28
Zorunlu BES hukuksuz ve adaletsiz 30
Çalışan değil sermaye BES'leniyor 31
Devlet şirkete dönüşüyor 34
Asgari ücrette gizlilik neden? 37
Azami fedakârlık asgari ücret! 38
En büyük ücret pazarlığı 40
"Ücretlerin tunç kanunu" yerine asgari ücret 42
Asgari ücrette başka bir yol mümkün 44
İşçiye ücret asgari, işverene teşvik azami 46
Asgari ücret tespitinde TÜİK yok hükmünde 48
Asgari ücret saptanırken sendikaların hali 51
"Yapısal reform" emeğe iyi gelmez 53

Asgari ücrette hükümet "hakem" değil taraftır ... 55
Asgari ücret için grev haktır ... 58
Çalışanlar ve emekliler 20 yıldır nasıl yoksullaştı? ... 61
Asgari değil ortalama ücret ... 65
Asgari ücret tuzağı! ... 68
Avrupa'nın en düşük asgari ücretine doğru! ... 71
Asgari ücret ne olmalı, nasıl olmalı? ... 74
TÜİK en büyük işveren! ... 77
Asgari ücret, enflasyon ve vergi tuzakları ... 81
Herkes asgari ücretli mi olacak? ... 84
Aynı gemide değilmişiz! ... 86
Halkı istatistiklerle soymak! ... 89
Sorularla halkın enflasyon gerçeği ... 92
TÜİK 90 yıllık veriyi kararttı! ... 96
Asgari ücrette 12 Eylül düzeyi! ... 99
Memura ve emekliye zırnık koklatmadılar! ... 102
Banka promosyonları acilen güncellenmeli! ... 106
AKP'li yıllarda bölüşüm vahameti ... 109
Bir ev için bir ömür mü? ... 113
AKP'nin 20 yılında asgari ücretliler ülkesi olduk! ... 116

BÖLÜM 2 Sendika hakkı ve sendikafobi ... 120

Sendikal haklarda ilerleme yok ... 121
Ankara'da Türk-İş var mı? Gücü büyüklüğüne ters ... 123
Kendi putlarına kıyamamak ... 126
Baş belası sendikalar ... 128
Yalan, kuyruklu yalan ve sendikalaşma istatistikleri ... 129
Basında teşmili kim engelliyor? ... 130
Borsa'da darbe-i sendika sanatı ... 132
Üç yıldır oradalar! ... 133
Guantanamo'daki sendikacılar ... 134
Başbakanı alkışlayacak mısınız? ... 136
Sendikafobi ... 137
"Özgür bir medya"da sendika özgürlüğü! ... 139
Yeşil Rize'de sarı sendikacılık ... 140
Envaiçeşit sendikasızlaştırma! ... 142
Hak arayan işçiye Ergenekon iftirası ... 144
Sendikal yasa değişikliklerinin ana halkası ... 145
Bursa "İnsan Hakları"nın çifte standardı ... 147
İtinayla sendika kapatılır! ... 148
Sendikal Güç Birliği Platformu ... 150
Sendikaları hükümet kapattırıyor ... 151
Sarı toplu sözleşme yasası ... 153

OECD'nin en sendikasızı Türkiye 154
Türk-İş 3. Genel Kurulu 155
Türk-İş 21. Genel Kurulu 157
Türk-İş 21. Genel Kurulu ardından 158
Neredesin Hoffa? 160
Sosyal politika sendikaya karşı! 161
Memurun zammı, işçinin istatistiği 163
Sendikal istatistikler ve 12 Eylülcülük 164
Sendikalar bir kez daha aldatıldı 165
Yargı(tay) yargı sendikasını kapattı! 167
Çalışma Bakanlığı suç işliyor 168
Tanı bunları... 170
"Türkiye Büyük İşveren Meclisi" işçi atmayı kolaylaştırdı 171
Türk-İş'in tuhaf veto talebi 173
AKP'den işçilere 10. yıl armağanı! 175
Yeni sendikalar yasası ne getiriyor ne götürüyor? 176
Kayıp sendikacı! 181
Büyük birader sendikalaşmanı izliyor 183
E-sendika üyeliği anayasaya aykırı 184
Çalışma Genel Müdürlüğü mahkeme mi? 185
Bir tuhaf sendika fobisi 187
On binde bir (1.01) sendikacılığı 188
Türk-İş'te değişiklik var değişim yok 190
E-sendika üyeliğinin artıları eksileri 191
5N1K ve 1Sendika 193
Toplu iş sözleşmesi darbesi 194
Merhamet sendikacılığı 196
Sendikasızlığın halleri 197
E-sendika üyeliğinde şifre hırsızlığı 200
"Sarı köpek" sözleşmesinden tezeğe envaiçeşit sendikasızlaştırma tarihi 201
"Sendikasız, grevsiz kaynaşmış bir kitleyiz!" 204
Sendika üyeliğinde sanal artış 205
Anayasa Mahkemesi ve sosyal haklar 207
AYM kararları: Olumlu ama çok yetersiz 209
Şimdi de Hak-İş mucizesi mi? 210
Sendikal haklara "rekabet" tehdidi 212
Hamaset değil feraset lazım 213
"Sarı köpek" sözleşmesi ve hukuk 215
Hak-İş kökenli Bakandan anti-sendikal icraat 216
Sendikacılığa "yargı" darbesi 219
Hormonlu sendikalaşma: Üye var sendikacılık yok! 221
Sendikalaşma zulmü ve bakanlığın sessizliği 223

Büyük bir sendikal rekabet dalgası geliyor 225
Tekelci medyada sendikasız gazeteci! 228
Union busting at Turkish Airlines! 230
Belediyelerde sendika seçme özgürlüğü 233
Ve sendika eylemi keşfeder! 236
Kamu işçisinin grev hakkı tehdit altında 238
Özel sektörün yüzde 94'ünde sendika yok 240
Sendikalaşmada taşeron ve kamu mucizesi! 242
Sendikalaşma tablosu iç açıcı değil! 245
Patron katakullisi ve işçi direnişleri 249
"Çam sakızı çoban armağanı" sendikacılık! 252
Check-off tabu değil 255

BÖLÜM 3 Grev hakkı ve grev yasakları 259

"Muhafazakâr demokrasinin" grevle imtihanı 260
54'üncü madde tabu mu? 262
Cumhurbaşkanının sosyal sorumluluğu 264
Danıştay'ı asıl yaralayan 267
AKP'nin "millî güvenlik" tutkusu! 268
Grevi kırmayın efendiler! 270
Islatmayan su-zararsız grev! 271
Grev kıtlığı rekoru 273
Lokavt hakkı mı? 275
Telekom grevi ve kapsamdışı çalışma 276
Grevfobi 278
Türbana özgürlük greve ceza! 280
AKP'den teşmil kazığı 281
Hükümete-bürokrasiye grev eğitimi şart! 283
Grevi hatırlamak 284
Deli gömleği ve grev önlüğü! 286
İtibarı zedeleme ihtimali tehlikesi taşıyan grev 288
Grev askeriyede serbest bankalarda yasak 289
Memurun toplu sözleşme hakkı ve 12 Eylül zihniyeti 290
Muhalefette grevci, iktidarda yasakçı 293
Grev ve sembiyotik sendikacılık 295
Başbakan yanlış biliyor, memurun grev hakkı var! 296
Havacılıkta grev yasağı hukuksuzdur 298
Kâr geldi hak zail oldu! 300
Mecliste yeni bir "darbe" hazırlığı 302
Grev hakkından habersiz Babacan'a çağrı 303
Telaşa mahal yok, grev yok! 305
Grev fobisi veya Thatcher'in ruhu 307
Sadece bir grev kırılmadı 308

Grev kırıcılığında sınır yok ... 310
Tekstil cehenneminde grev ... 311
Grevi hatırlatan grev ... 313
Danıştay'ın tersine evrimi! ... 315
Danıştay'dan grev tabutuna son çivi ... 317
Metal işçilerinin büyük grevi ... 318
HüküMESS'ten greve darbe! ... 320
İşçinin direnme hakkı ... 321
Zırva tevil götürmez! ... 322
Anayasa Mahkemesi: Grev erteleme hak ihlali ... 324
Bankacılıkta grev ertelemesi: Ne alaka ne acele! ... 326
Grev hakkı aldatmacası ... 328
Grevin tabutuna son çivi! ... 330
Bir fotoğraf, bir grev, bir ülke… ... 332
Bu işyerinde cesaret var! ... 335
Bu ülkede grev hakkı ayaklar altındadır! ... 337
Metal işçileri kırmızı çizgileri yeşile çevirdi ... 341
Grev yasakları ve "Roma Barışı" ... 343
Bu ülkede grev hakkı yoktur! ... 345
Grev haktır, sakin olun! ... 349
Grevin kökünü kuruttular! ... 352

BÖLÜM 4 Emeğin direnişi ... 357

Kapılarda beklemek ... 358
Filin boynundaki karınca ... 360
Tütüncülerden TEKEL işçilerine… ... 361
TEKEL işçisinin ideolojisi ... 362
Bir bardak suyu okyanus sanmak ... 364
Sözde değil özde genel grev ... 365
Genel grev haktır ... 367
Bir sınıfın öz savunması ... 369
Teşekkürler size! ... 370
Şişecam'dan hile, işçiden direniş ... 371
Hürriyet ve adalet isyanı ... 373
Başka bir Türkiye için isyan ... 374
Haziran 2013: Başka türlü bir isyan ... 376
Ayaklar, başlar ve başbakanlar ... 378
Bu direnişleri de unutma! ... 379
Uzun soluklu Yatağan direnişi ... 381
İşçiler dağa mı çıksın! ... 382
Renault işçilerinin eylemi hukuka uygundur ... 384
Metal fırtına sarsıyor ... 386
Şimdi başka bir sendikacılık zamanı ... 388

Koç'un kolluk kuvvetleri mi? ... 389
Sendikal oligarşi mi sendikal demokrasi mi? ... 391
Singer'den Reno'ya sendika seçme özgürlüğü ... 392

BÖLÜM 5 Kamu çalışanlarına haksızlıklar ... 394

Statükoya karşı özgürlük davası ... 395
Askere de sendika ... 398
Eğitim Sen'in kapatılması: Yüzyıllık yasakçı zihniyet ... 399
Masa ebadı ve adabı ... 402
İstişare değil toplu pazarlık ... 403
Devlet kesesinden sendikacılık ... 406
Güdümlü sendikacılığın belgesi ... 407
Sarı sendikaya açık davetiye ... 409
"Alicengiz" sendikacılığı ... 411
"Akredite" sendikacılık mı? ... 412
İşte sendikacılık mucizesi! ... 414
Devlet kesesinden sendikacılık (devam) ... 415
Bu artış izaha muhtaç! ... 417
4688 değişiklikleri: Toplu sözleşme aldatmacası ... 419
Grevsiz toplu sözleşme yasası (4688) yok hükmündedir! ... 422
Toplu sözleşme ve Hakem Kurulu komedisi ... 423
İleri demokraside sendikalaşma rekoru ... 425
Sendikal ayrımcılık ve yasaklar manzumesi ... 426
Emniyetin polis sendikası tahammülsüzlüğü ve keyfiliği ... 428
Emniyet yanıltıyor: Polis sendika kurabilir ... 431
Sendikal "destan" yazıyorlar! ... 433
Tek sendika-tek adam rejimi ... 435
Anayasa Mahkemesi yanılıyor: Polisin sendika hakkı var ... 437
Genetiği değiştirilmiş sendikalar ... 440
AYM memurun grev hakkını tescil etti ... 442
Memur sendikacılığı nereye? ... 443
Kayıkçı toplu sözleşmesi ... 445
Memur-Sen'in "tarihi" toplu sözleşmesi ... 446
Memurların grev hakkı pekişti ... 448
Memur sendikacılığında yüzde 2129'luk hormonlu büyüme! ... 449
Kamu emekçileri sendikacılığı için düşünme vakti ... 452
İcazet sendikacılığının sıfır sözleşmesi ... 455
"Mış" gibi memur toplu pazarlığı ... 459
"Memurin" toplu sözleşmesinden dersler ... 461
Bu toplu sözleşme unutulmasın! ... 464
Memur maaş ve aylıklarında büyük kayıp ... 467
Memur yoksullaştı Memur-Sen büyüdü! ... 470
Yoksullaştıran toplu sözleşme düzeni! ... 473

BÖLÜM 6 İş cinayetleri 476
Başbakanlıkta cinayet! 477
İşçi cehennemleri 478
10.925 ölü ve beş kadın daha 479
Ölü işçiler haftası 481
Özel güvenlik işçisinin iskelede ölümü 482
Ölü işçiler cumhuriyeti 484
İş cinayetlerinin 60 yıllık bilançosu 485
Sendikanın giremediği tersaneye ölüm girer 489
İzahatlı 2008 işçi öldürme tarifesi 490
Bakan Faruk Çelik'e ek sorular 492
Devleti şirket gibi yönetme cinayeti 493
720 metre derinliğinde işçi mezarı! 495
Cinayet, onur ve bir onursuz tablo 496
Kan damlayan giysiler ve Türk tekstil markalarının sessizliği 497
İş cinayetlerinin ticari sırrı 500
Kansız giysi herkesin hakkı 501
Cinayet, istifa ve istifade 502
İnşaat yükseliyor kan içinde! 504
Soma'da tam teşekküllü cinayet 505
Soma Katliamı: Ağla sevgili yurdum! 507
Soma katliamı: Hepiniz sorumlusunuz! 508
Yaşam odaları zorunludur 510
Soma katliamı karartılmasın, şeffaflık sağlansın! 511
Soma katliamında Enerji Bakanlığı'nın vahim ihmali 513
Organize bir suç olarak Soma katliamı 514
Yok öyle literatür! Türkiye madenci ölümünde "lider" 517
Soma'da sözleşme hileli, gerçek işveren TKİ ve Bakanlık! 520
Müfteri ve pespaye "gazetecilik" Soma'da neden rahatsız? 522
İşçiler ölür ve biz basın toplantısı yapıp sızlanırız 523
Soma katliamında TKİ'nin rolü 525
Betonlar işçileri yedi! 527
Kârlı ve kanlı sektör: Kömür yerüstüne işçi yeraltına 529
Unutmanın bedeli 530
İş cinayetleri için "çözüm süreci" yok mu? 531
İş cinayetlerinin "ticari" sırrı-2 533
Soma karartılacak mı? 535
Bu zihniyetle cinayetler durmaz 536
Vicdansız ve izansız "iş güvenliği" torbası 538
İşçi ölümleri bilinenin iki katı 540
İşçiye karşı hutbe olur mu? 541
İş(veren) güvenliği paketi 543

Ölümle gurur duyan hoyratlık 544
İşte size istatistik Sayın Bakan! 546
Unutma, hepsi oradaydı! 548
Köprüler ve işçiler 549
Kaderin değil bilimin ve emeğin planı! 551

BÖLÜM 7 Çalışma şartları, iş güvencesi ve güvencesizlik 555

O meş'um yasa 556
İş güvencesine veda 558
Oligarşinin Tunç (İş) Yasası 560
Ah o gemileri bir bilseydin! 562
Necip Türk sermayesinin iş güvencesi imtihanı 563
İş güvencesi iftirası! 564
"Atları da vururlar" 566
Bir "iş" güvencesi masalı 567
Dinlenme hakkı kurban edilirken 569
Eğreti çalışmanın adı: 4/B ve 4/C 570
Formula 1'de "irtica" manzaraları 572
Sakal, bıyık ve ayırımcılık 573
İşçi satışı da yasalaştı... 575
Kaçak işçi tehciri 577
Güvencesiz istihdam stratejisi geliyor 578
Güvencesizliğin daniskası geliyor 580
Torba-leaks 583
Bu KHK çok tehlikeli, çok... 585
"Sosyal" devlette işçi simsarlığı 587
Toplum yararına çalışma mı? 589
Yeni Anayasa Mahkemesi nereye? 590
Çırak nesiller yetiştirmek 592
Esneklik cinayettir 594
Madem patronların hükümeti değilsiniz... 595
Ulusal (Ucuz) İstihdam Stratejisi 597
Emekçiye esnekleştirme paketi 598
Fizan'dan Hizan'a mobing 600
134 kanunu değiştiren torba ucubesi! 601
Hükümet programı, fikir ve zikir 603
Bırakınız kiralasınlar! 605
Kiralık işçilik: Güvencesizliğin dibi 606
Bir oksimoron: Güvenceli esneklik! 610
Kiralık işçilik işsizliği azaltmaz 611
Kiralık işçilik: İnsan onuruna saldırı 613
Hürriyet'in "sihirli" kiralık işçilik formülü 614
10 soruda Özel İstihdam Büroları ve kiralık işçilik 616

Vatandaşlık, göçmenlik ve işçilik ... 623
Kiralık işçilik veya robotik işgücü ... 624
Egemenlik kayıtsız şartsız TOBB'un mu? ... 626
Çırak, stajyer ve kursiyer "seferberliği" ... 629
İşçi hakları için büyük tehlike ... 632
Hepimiz göçmeniz, hepimiz mülteciyiz! ... 634
Eski tas eski IMF programı! ... 636
İstihdam değil istismar paketi ... 639
Ortak tutum ve mücadele sonuç getirdi ... 642
Gitti Kod 29 geldi Kod 42-50! asıl sorun 25/II ... 645
"Platform" değil şirket "esnaf" değil işçi! ... 648

BÖLÜM 8 Taşeron işçileri ... 652

Bağlaçların sınıf mücadelesi ... 653
Taşeronun ve sendikanın fıtratı ... 654
Taşerona güzelleme bakanlığı! ... 656
Bakanlıktan "Taşeron Cumhuriyeti" hazırlığı ... 658
Taşeronda müjde yok, hile var! ... 659
"Taşeron Cumhuriyeti" müjdesi! ... 661
Taşeron sessizliği ... 666
Ha temizlik bezi ha taşeron işçisi! ... 667
Asalak taşeron sisteme son verilsin! ... 668
Kamuda işçi ticareti ucubesi ... 670
Külfeti devlete nimeti taşeron şirkete ... 671
Kadro yok, taşeronsuz taşeronluk geliyor ... 673
Yeter artık, taşeron işçiye kadro! ... 674
Taşeron işçilere kayıtsız şartsız ve eşit kadro! ... 676
Taşeron işçisine kadroda dağ fare doğurdu ... 679
275 bin kamu taşeron işçisi buhar mı oldu? ... 681
Kamuda kaç taşeron işçi kadroya alındı? ... 683
Belediye taşeron işçilerinin yaşadığı ayrımcılık ... 684

BÖLÜM 9 Sosyal güvenlik hakkı ve emeklilerin halleri ... 686

İmdat, sosyal güvenlik! ... 687
SSK hastanelerinin devri: Başbakan yanılttı ... 689
"Asosyal" devlet çözüm değil! ... 692
Daha geç ve daha güç emeklilik ... 694
"Sosyal güvenlik reformu" kimin eseri? ... 698
Sosyal güvenliğe devlet katkısı azalıyor ... 699
Egemenlik 19. Cadde'nin mi? ... 702
Sosyal güvenlikte açık yok! ... 704
Sosyal güvenlik "reformu": Amaç devlet katkısını azaltmak ... 705
Diş çürümesinin Anayasaya uygunluğu ... 709

Anayasa Mahkemesinin üvey yurttaşları 710
Herkes, emekliler dahil! 712
Liberal itikat Sezer'e karşı 714
Sosyal güvenlik karşı devrimi durdurulabilir 715
Anayasa Mahkemesi'nden hayal kırıklığı 717
"Lochner'in Hayaleti" Anayasa Mahkemesi'nde mi? 718
Anayasa Mahkemesi kararı ve sosyal güvenliğin geleceği 721
Bu davayı geri çekin! 736
Eski sendikacı vekil emekliye karşı 737
Yaklaşan felaketin farkında mısınız? 739
Sosyal güvenlikte açık yok! 740
Yanıltıyorsunuz sayın Başbakan 744
Cesaret, daha fazla cesaret! 746
Başbakan yüzümü kızarttı 747
Milletvekilinin sosyal güvenlik hafızası 749
Cumhurbaşkanı ve sosyal güvenlik hafızası 751
Yalancı kim? İşte ispatı! 752
SSGSS geri çekilsin! 755
"Temel parametreler" hariç "uzlaşma"! 756
"Devletin içini" öğrenen Bakan! 758
Yeni Anayasa Mahkemesi'nden "asosyal" kararlar 759
Maliye Bakanı halkı yanıltıyor 761
İŞKUR ve SGK bilgi edinme hakkını savsaklıyor 762
SUT deyip geçmeyin! 764
Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) gerçeği 766
SGK neyi saklıyor? 768
AİHM'in şaşırtan Emekli-Sen kararı 770
AİHM kararı ardından emeklilerin sendikalaşması 772
Emekliler nasıl örgütlenmeli? 774
Emekli aylıkları ve saklanan gerçekler 776
Emekliler hâllerini anlatıyor: Bu aylıklarla nasıl geçinelim? 778
SGK'nin ölüme terk ettiği kanser hastaları 781
Devasa artış değil emekli yoksulluğu var! 784
SGK emekli aylıklarıyla ilgili aldatıcı bilgiler sunuyor 788
Emekliler maaş bordrolarını paylaştı: SGK verileri yanıltıcı 791
SGK Başkanlığına Açık Mektup: Emekli aylıkları muamması! 794
EYT'nin görünen ve görünmeyen yüzü 797
Emekli aylıkları neden gizleniyor? 800
Emekli, yoksul ve mutsuz! 803
EYT çözümü neden gecikiyor? 806
EYT: Kapıda bekleyen tehlikeler! 809

BÖLÜM 10 Kıdem tazminatına taarruz! ... 812
Sıra kıdem tazminatında! ... 813
Kıdem tazminatıma dokunma! ... 814
Kıdem Tazminatı Fonu sendikaya da tehdit ... 816
İşçi düşmanlığında yeni aşama ... 817
Kıdem tazminatı müjdesi mi? ... 819
Hükümet programı, kıdem tazminatı ve esneklik ... 820
Kıdem tazminatını bekleyen tehlike ... 822
Kırmızı çizgi: Kıdem tazminatı ... 824
Kıdem tazminatında hükümet-sermaye ittifakı ... 825
Kıdem tazminatında tehlike geçmedi ... 827
Kıdem tazminatı ve Türk-İş'in sinikliği ... 828
Kıdem tazminatında kadim oyunlar ... 830
Avusturya modeli değil ILO normları! ... 834
Bakan gider kıdem tazminatı kalır ... 835
Bir Truva atı olarak Kıdem Tazminatı Fonu ... 837
Kıdem tazminatını yok etme planı ... 839
"Kalkan" değil kıdem tazminatına balyoz! ... 841

BÖLÜM 11 Özelleştirme ve kamunun tasfiyesi ... 845
"Devletin temeline dinamit koymak" ... 846
"SEKA nostaljisi" ve fanatik liberalizm ... 848
Çiller'den Telekom masalları ... 849
Danıştay kapatılsın, müze yapılsın! ... 850
TÜSİAD ve "hukukun üstünlüğü" masalı ... 852
ÖİB Kapatılsın, ÖYK dağıtılsın! ... 853
Özelleştirme İdaresi kapatılsın! ... 854
Sarı gazetecilik ve bir kamu işletmesinin gaspının inanılmaz öyküsü ... 856
Kısa bir özelleştirme bilançosu ... 859
Bir Twitter bedeline satış ... 861

BÖLÜM 12 İşsizlik ve istihdam ... 865
İşsizin parasına göz dikmeyin! ... 866
İstihdam paketi mi sübvansiyon mu? ... 867
İşsizlikte ayın karanlık yüzü ... 870
İşsizlik ve ciddiyetsizlik ... 872
İşsizlik Sigortası da IMF'ye teslim ... 873
Keşke işsizlerin de sendikası olsaydı! ... 874
İşsizler, sessizler ve vicdansızlar ... 876
Ekonomi tartışan "Marksist"! ... 877
Torba yasanın püf noktası ... 879
İşsize cimri patrona cömert İşsizlik Fonu ... 881
Kursiyer ve bursiyerli istihdam mucizesi ... 883

Otomatik istihdam makinesi! ... 886
İşsizlik fonu işsizlere harcansın! ... 887
Gerçek işsizlik bu değil! ... 890
Mızrak çuvala sığmıyor: 6,6 milyon işsiz ... 892
Nereden baksan vahim! ... 894
Teşvikler iş yaratmıyor, işe yaramıyor ... 897
Türkiye yüzyılın en yüksek işsizliğini yaşıyor ... 899
İstihdamda yaman çelişki: Teşvik artıyor istihdam azalıyor ... 901
Tebrikler TÜİK, sorular TÜİK! ... 903
İŞKUR ve Hazine kaynakları boşa mı harcandı? ... 906
İşsizlik sigortasında büyük kayıp! ... 909

BÖLÜM 13 2010 Anayasa referandumu ... 913

Darbeler, siviller ve işçiler ... 914
Anayasada sendikal makyaj ... 916
Referandum, sendikalar ve 12 Eylül ... 918
Sendikal hakların bölünmezliği ... 919
Bir sendikanın "bertaraf" olma korkusu ... 921
Riyaya HAYIR! ... 922
Asimetrik "millî irade" ... 924
Grev yasağı geliyor ... 926
Zorunlu tahkimin anlamı ... 927
Bu size bir ders olur mu? ... 929
Hani, sendikal haklar gelişecekti? ... 930
Oral Çalışlar için bir fikri takip yazısı ... 932
Bir riyanın yıldönümü ... 933
Emeğin ve aklın tercihi ... 935

BÖLÜM 14 Siyaset, darbe ve OHAL ... 938

Eski bir başyargıca açık mektup ... 939
Aday listeleri, sendikacılar ve CHP ... 941
Türkiye Büyük Sermayedar Meclisi mi? ... 942
28 Şubat, "silahsız kuvvetler" ve sendikalar ... 943
Sağlam sendikacılık yok GONGO'culuk var ... 946
Yeter ama! Asıl siz KESK'ten özür dileyin! ... 952
Cici "sivil" toplum! ... 955
Vekiller ve ırgatlar ... 957
Darbe karşıtlığı yetmez, demokrasiyi savunmak gerek! ... 958
OHAL çalışanları ve sendikaları nasıl etkileyecek? ... 960
Uluslararası sendikalar darbeye karşı ... 965
Bombalar, acılar, duvarlar ve köprüler ... 967
Sendikaların ortak kaygısı ... 968
Vekil adaylarının mesleki-sosyal durumu ... 970

BÖLÜM 15 Uluslararası hukuka uyumsuzluklar 973
AB uyumunda çifte standart 974
CHP ve AB uyum süreci 977
Sıra sosyal ilerlemede 980
Kayıtsız şartsız Sosyal Şart! 982
TBMM'den çocuklara armağan! 983
Sosyal Şart şartsız onaylanmalı 985
Avrupa Sosyal Şartına tuhaf direnç 988
AB sürecinde sendikal haklar 989
Avrupa "göz boyama" şartı 992
ILO yine içişlerimize karışıyor! 993
AKP'nin ILO takiyesi 995
Sendikal yasalar demokratikleşiyormuş! 996
Sendikal yasaların zarfı değişiyor 998
ILO mevsiminde makyaj ve çifte standart 999
Çalışma Bakanlığı ILO'yu biliyor mu? 1001
ILO makyaja kanmadı 1002
19. faslı ne yapsak? 1003
Hükümeti ILO'da işverenler kurtardı 1005
Çalışma Bakanlığı ILO Anayasası'nı bilmiyor mu? 1006
İki uluslararası sendikal hezimet 1008

BÖLÜM 16 1 Mayıs: Gün gelir! 1011
1 Mayıs 2007: Devletin takıntısı, emeğin zaafı 1012
Başbakan, cehalet ve dürüstlük 1014
Bırakın 1 Mayıs, 1 Mayıs olsun! 1015
1 Mayıs 2009, kazanım ve kıskançlık 1017
1 Mayıs 2010: Emeğin görkemli zaferi 1018
Çalışma süreleri, 1 Mayıs ve bir bakan 1020
Taksim Meydanı da özelleştirilir mi? 1022
1 Mayıs'ta diktatörlük manzaraları 1023
1 Mayıs hafızası 1024
Demokrasi-otokrasi kavşağı olarak Taksim 1025
Diktatörün 1 Mayıs korkusu 1027
Dünyanın 1 Mayıs meydanları 1028
Okumuş bir işçinin 1 Mayıs soruları 1029
Ortak sorunlar ayrı 1 Mayıs'lar 1031

BÖLÜM 17 Salgında emeğin durumu 1034
İş ve gelir kaybı devasa, gelir desteği devede kulak! 1035
Covid-19 Covid-1984 olmasın! 1039
Salgına ilişkin detaylı veriler neden açıklanmıyor? 1042
Salgınla mücadelede öncü bir kanun: 90 yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1044

Salgın 7,5 milyon yeni işsiz yaratabilir! 1047
İşsizlik Sigortasında gerçekten para yok mu? 1049
Covid-19'un çalışma hayatına etkileri 1052
Yeni bir işsizlik hesaplama yöntemine ihtiyaç var! 1053
"Türkiye evde kalsın" ama işçiler ölsün mü? 1054
Evde kalmak için işler durdurulmalı 1056
Şimdi sosyal devlet zamanıdır! 1059
Korona ile mücadele ve işçi hakları 1062
TÜİK'in bildiği ama söyle(ye)mediği gerçekler 1065
"Sosyal Koruma Kalkanı" gerçekleri 1068
Pandemide geçim derdi ne olacak? 1070
TÜİK'in Covid-19 sessizliği 1073
Aşı zorunludur, işçiler aşı olmalıdır! 1075
Türkiye'nin Covid-19 ile imtihanı: Nakit destek yerine borçlandırma 1079
İki paket çocuk bezine eşdeğer sosyal yardım 1083
Salgında diyalog yok! 1086

BÖLÜM 18 Akademik emek 1089

Kârlı değil sendikalı üniversite! 1090
Asistan; çalış, tez yaz, atıl! 1092
Hiyerarşi ve asistanın grev hakkı 1093
Yel kayadan ne koparır! 1095
Üniversitenin aydınlık yüzleri 1097
Hukuksuz tasfiyeler durdurulsun! 1099
Kasvetli zamanlarda "gönüllü kulluk" 1101
Boşuna mı okuyor bu çocuklar? 1102
Çalışma hakkı, ayrımcılık ve akademik ihraçlar 1104
Türkiye'de sosyal bilimcinin serencamı: Orhan Tuna'dan Ayşe Buğra'ya… 1107
Asgari ücretli ve işsiz üniversite mezunları 1110

BÖLÜM 19 Unutulmasınlar diye… 1114

Bir başka sendikacı portresi: Nicolas Redondo 1115
Kapp darbesinden 12 Eylül'e 1116
İşçi sınıfının Süleyman Hoca'sı 1118
Sözünü geri almayan senatör 1119
Adı sınıf mücadelesiyle anılan adam 1121
Sosyal siyasetin uzun yürüyüşçüsü: Cahit Talas 1122
Ecevit'in ikilemi 1123
Önder Aker için 1125
İlyas Köstekli: Keşke burada olsaydın 1126
Süleyman Yeter: Sendikacının emniyette ölümü 1127
Türkan Saylan, 1 Mayıs ve vicdan 1128
Çenesi kırılan sendikacı Ali Işık için 1130

Nihat Abi için 1131
Çalışma ve Toplum 1133
28 Nisan'ı kimse hatırlamıyor 1134
Tutuklu sendikacının yaşamı tehlikede 1136
Allende'yi hatırlamak, 11 Eylül ve 12 Eylül 1138
O gözler peşinizi hiç bırakmayacak 1141
Ölüleri ayırmayan bir hükümet aranıyor! 1142
Sina Pamukçu'nun anısına 1143
Bir devrimci sendikacının hatırası 1146
DİSK tarihinden ölümsüz bir portre: Rıza Kuas 1147
Kemal Türkler: Sınıf mücadelesi ile anılan sendikacı 1150
Emeğin 68'li şövalyeleri 1153
Pir Ali Kaya için… 1155

Epigraf veya
Bu kitabın özeti!

“Anne, üşür orda o”

BirGün 10 Ocak 2013

Kara elmas diyarı, kara bir ölüm gününde kar altındaydı. Zonguldak’ın Uzungüney köyüne kar yağıyordu. Ama günlerce yağsa da bu kara ölümün utancını örtemezdi.

Ölen 8 madencinden 25 yaşındaki Muhsin Akyüz’ün cenaze namazını kıldıran imam “sabırlı davranmak gerekir” diyerek tevekküle çağırıyordu köy meydanında cenaze namazı için toplananları.

Kadınlar ağlıyordu bir yanda. Diğer yanda Muhsin’in cenazesi için devlet ve siyaset ricali en önde saf tutmuştu. Enerji Bakanı, Vali, Belediye Başkanı, bölgenin kadim (!) vekili, siyasi parti temsilcileri, TTK müdürü oradaydı. Kim bilir, Muhsin’i öldüren taşeron şirketin yetkilileri de utanıp sıkılmadan gelmişlerdi cenazeye.

Cenaze namazı kılınmıştı. Devlet ve siyaset ricali görevini yapmıştı. Sıra aileye başsağlığı dilemeye gelmişti. Köylüler ölü bedeni daha yeni topraktan çıkarılan Muhsin’i toprağa tekrar geri vermek üzere hareketlenmişti. O soğuk toprağa geri vereceklerdi Muhsin’i.



Fotoğraf: Onur Altındağ-Yasin Erdem

Namık Zeybekçi adlı bir iktidar vekili iş kazalarını medeniyet göstergesi olarak niteleyen bir twit atacaktı Muhsin toprağa verilirken. Medeniyet böyle kalpsiz bir twit demekti.

Çalışma Bakanı, cinayet yerini daha önce denetlediklerini, eksikler bulduklarını ve para cezası kestiklerini anlatıyordu kameralar karşısında.

Enerji Bakanı cenaze sonrasında işyerinin denetlenmesine ilişkin soruları "manipülatif ve spekülatif" buluyordu.

Havzada yaşanan bir önceki iş cinayetinin ardından "ölüm bu mesleğin fıtratında var, tutturdular taşeron, taşeron" diyen de bu zihniyet değil miydi?

Zonguldak havzasında sendikalı örgütlü işçi sayısı 35 binden 10 bine inmişti. 2,5 milyon ton kömürün 1 milyon tonunu özel/taşeron maden şirketleri çıkarıyordu artık.

Madenci ölümleri özel/taşeron ocaklarda sendikalı/kamu ocaklarının 34 katıymış, kimin umurunda.

İşçiler ölür, onlar gelir cenazelerde boy gösterir, sabır ve başsağlığı dilerler ve giderlerdi.

Ölümün soğukluğuyla ve çaresizliği ile baş başa kalırdı, anneler, babalar, eşler, çocuklar. Isıtmazdı onların içini hiçbir şey.

Muhsin'i soğuk bedenini, soğuk toprağa vermek için omuzlamıştı köylüler.

Birden onun feryadı yırttı soğuğu ve çarptı yüzüne cenaze törenine katılan devlet ricalinin kalpsizliğini.

"Anne götürüyorlar Muhsin'imi, anne, üşür orda o" diye hıçkırarak annesine sarıldı Muhsin'in dört aylık nişanlısı Funda. Öyle çaresiz baktı ki, ölüm bile utanmıştı o an.

Söz bitmişti. Kalpsiz bir dünyanın yüzüne çarpılan bir tokattı bu feryat.

Efendiler, bu genç kadının ahı ve feryadı peşinizi hiç bırakmayacak!

Unutulmasın diye: O feryadı herkes duysun ve unutmasın diye...

BÖLÜM 1
Ücretler, bölüşüm ve geçim

Devlet yurttaşı gasp eder mi?

BirGün 7 Nisan 2005

Devlet yurttaşı gasp eder mi? Etmez! Peki vergiler dışında yurttaşlardan zorla alınan ve geri ödenmeyen paralar ne olacak? Üstelik bu sık sık tekrarlanmışsa ne ad vereceğiz? Yakın tarihimiz devletin yurttaşı gaspının özgün örnekleri ile doludur. İşte sonuncusu: Kesintilerin durdurulmasından bu yana dokuz yıl geçmesine rağmen 1987-1996 arasında milyonlarca çalışandan kesilen Konut Edindirme Yardımı (KEY) hâlâ geri ödenmedi. Geri ödenmeme gerekçesi "hak sahiplerinin listesinin çıkarılamaması"! "Yuvamızı" yapmak için kesilen ama hazineye "yama" olan paraların üstüne yatmaya çalışıyorlar.

Yakın tarihimizde devlet, dört kez çalışanlardan zorla "borç" aldı. Bunlar, Tasarruf Bonoları, Memur Yardımlaşma Kurumu (MEYAK), Tasarruf Teşvik Fonu (TTF, Zorunlu Tasarruf) ve Konut Edindirme Yardımıdır (KEY). Bunlardan son ikisi olan TTF ve KEY'in hatırası belleklerimizde canlı. Ancak Tasarruf Bonosu ve MEYAK uygulaması devletin sık sık aynı yöntemlerle vatandaşı "dolandırdığını" göstermekte: Yurttaştan zorla borç alınmakta sonra bu borç geri ödenmemekte ya da enflasyonun çok altında bir getiriyle geri ödenmektedir.

Bunun ilk örneği 1960'ta çıkarılan bir yasa ile vergi mükelleflerine (elbette başta ücret geliri elde edenlere) vergi matrahlarının yüzde üçü kadar Tasarruf Bonosu alma zorunluluğu getirilmesidir. Bonoları alan hak sahiplerine dönemsel olarak faiz ödenecekti. Ancak kısa süre sonra, dar gelirli yurttaşlar elindeki bonoları değerin çok altında fiyatlarla tefeciye sattı. Bonoları elinde tutanlar ise, vakti gelip bedellerini almak istediklerinde enflasyonun çok altında bir getiriyle karşılaştılar.

Devletin ikinci zorla borç alma girişimi MEYAK'tır. 1970'te Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikle "memurların ek sosyal sigorta konut, dinlenme kampları ve diğer ihtiyaçlarını karşılamakta yardımcı olmak üzere en geç bir yıl içinde 'Devlet Memurları Yardımlaşma Kurumu' kurulur" hükmü getirildi ve aylık maaş tutarlarının yüzde 5'inin MEYAK için kesilmesi öngörüldü. Gel zaman git zaman MEYAK bir türlü kurulmadı, ancak kesintiler devam etti. MEYAK'ın kurulması geciktikçe kesintiler hükümetler tarafından ucuz kamu finansman aracı olarak kullanıldı. Ve nihayet kesintinin başlamasından 12 yıl sonra (1982) MEYAK'ın kurulmasından vazgeçildi ve 12 yıllık kesintiler yüzde 60 faizle geri ödenmeye başlandı. Oysa sadece 1979'da yüzde 60, 1980'de yüzde 100'e yakın enflasyon yaşanmıştı.

Aynı dönemde İşçi Yardımlaşma Kurumu (İYAK) girişimi de gündeme getirildi ancak sonuç vermedi. Ancak yurttaşın parasını "iç etmek" konusunda deneyimi artan devlet, kısa bir süre sonra işçi memur ayırmaksızın iki yeni zorla borç alma girişimini gündeme getirdi: 1987'de Konut Edindirme Yardımı ve 1988'de TTF-Zorunlu Tasarruf. Bir de SSK'nin kaynaklarının devlet tarafından ucun iç borçlanma aracı olarak kullanılması var. O, ayrı bir hikâye!

Zorunlu Tasarruf, yıllar süren gecikmeden sonra reel değerinin yarısını bile bulmayan bir miktarda ve 11 taksit halinde geri ödenmeye başlandı. Konut Edindirme Yardımının akıbeti ise hâlâ belirsiz. Devlet muhalif her girişimi özenle fişlerken, borç aldığı yurttaşların kaydını tutmamış ve hak sahiplerini bilmiyormuş! Ancak bilinen şu: Geri ödeme yapılsa bile komik düzeyde olacak. Reel değeri milyarlar mertebesine ulaşan kesintilerin (eğer ödenirse) birkaç yüz milyon lira olarak geri ödeneceği anlaşılıyor. Bütün bunlar bir tür örgütlü "gasp" değilse nedir?

Ancak bütün bu maceranın bir istisnası var. Sivil bürokrasi ve diğer çalışanlardan zorla yapılan kesintiler devlet tarafından "iç edilirken", askeri bürokrasinin 1961'de kurduğu zorunlu tasarruf mekanizması olan Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) ülkemizin en büyük holdinglerinden biri haline geldi. Peki sivillerin suçu ne?

Üzmeyin TİSK'i, kaldırın asgari ücreti!

BirGün 19 Mayıs 2005

Asgari ücrete yaylım ateşi sürüyor. Uluslararası Para Fonu IMF Başkan Yardımcısı Anne Krueger'in asgari ücretin yüksek olduğu iddiasının ardından asgari ücretin insan mutluluğuna da engel olduğunu öğrendik! Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) yeni başkanı Tuğrul Kutadgobilik, Türkiye'de işsizliğin ortadan kaldırılması ve insanların daha mutlu olabilmeleri için "asgari ücretin kaldırılmasını" önerdi (11 Mayıs 2005 *Hürriyet*).

Kutadgobilik, IMF Başkan Yardımcısı Anne Krueger'in Türkiye'deki asgari ücretin yüksek olduğu yönündeki sözlerini haklı bulduğunu ve onun söylediklerini kendisinin yıllardır söylediğini ifade etti. Kutadgobilik, "Avrupa'nın 11 ülkesinde asgari ücret diye bir şey yok, bizde neden var" sorusunu sormayı da ihmal etmeyerek analizine Avrupai bir boyut kattı.

TİSK'in taleplerinin özellikle 1980 sonrasında hükümetler tarafından baş tacı edildiği göz önüne alınırsa, "asgari ücret kaldırılsın" görüşü ciddi bir tehlikeye işaret ediyor. Ülkemiz çalışma ilişkileri tarihinde "militan" ve çatışmacı tutumuyla tanınan TİSK'in görüşleri, 1982 Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların hazırlanması sırasında son derece etkili olmuştu.

Çalışma hayatına ilişkin Anayasal ve yasal düzenlemelerin çoğu adeta o dönemin TİSK raporlarından aktarılmıştı. Bugünkü yasakçı ve ILO normlarına aykırı sendikal mevzuatın baş mimarlarından biri TİSK'tir.

TİSK uzun yıllar boyunca iş güvencesine karşı çıkmış ve TİSK eski başkanı Refik Baydur iş güvencesi tasarısını aylarca Başbakanlıkta bekleterek ve meclise sunulmasını engellemişti. TİSK, iş hukukunun "işçinin hukuku" olmaktan çıkartılıp, "işveren-işletme hukuku" haline gelmesi için sistemli çaba harcamış ve yeni iş yasasına da bu yönde pek çok düzenleme konmasını sağlamıştı.

Dahası TİSK, AB uyum sürecinde hazırlanan 2001 Ulusal Programında yer alan ve çalışma mevzuatının ILO ve Avrupa Konseyi standartlarına uygun hale getirilmesine yönelik taahhüdün Ulusal Programdan çıkarılmasını istemiş ve 59. hükümet TİSK'in talepleri doğrultusunda Ulusal Programın sosyal hükümlerini ayıklamıştır. Bu nedenle, TİSK söylüyorsa ciddiye almak lazım!

TİSK Başkanı, "11 Avrupa ülkesinde asgari ücret yok" diyor ama eksik söylüyor. 25 AB ülkesinin 18'inde yasal asgari ücret sistemi var. Yasal asgari ücret sisteminin olmadığı ülkelerde ise ücretlerin asgari düzeyi toplu iş sözleşmeleri ile oluşmaktadır.

Ulusal ve sektörel ölçekli toplu sözleşmeler ve yaygın teşmil mekanizmaları yoluyla toplu iş sözleşmeleri sendikasız işçileri de kapsamakta ve böylece AB ülkelerinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işgücü yüzde 70-80'ler civarında seyretmektedir.

Bazı Avrupa ülkelerinde yasal asgari ücret sisteminin yokluğu bu ülkelerde işçi ücretlerinin bireysel pazarlıkla belirlendiği anlamına gelmiyor.

TİSK Başkanı, ülkemizde de ücretlerin asgari düzeyinin ulusal düzeyde işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında yapılacak toplu pazarlıkla belirlenmesine ve teşmil mekanizmasına ne diyor? Yoksa TİSK aslında sosyal tarafların örgütlü varlığına ve pazarlığına, toplu iş hukukuna inanmıyor mu? Yoksa TİSK, "devlet karışmasın, sendikalar karışmasın işçi ve işveren istedikleri ücreti serbestçe(!) kararlaştırsın mı diyor? Eğer böyleyse TİSK niye var? Sahi hangi AB ülkesinde adı sendika olan işveren örgütü var?

"Asgari ücret kaldırılsın" diyen TİSK Başkanının, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin "çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır" diyen 23. Maddesinden, ILO'nun asgari ücretle ilgili 135 sayılı Tavsiye Kararından ve Avrupa Sosyal

Şartının "çalışanların kendine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkını" tanıyan 4. maddesinden haberi var mı? Elbette vardır. Ancak ne pahasına olursa olsun "rekabet gücü"nün korunmasına ve piyasanın hikmetine iman edenler için sosyal haklar tahammül edilecek "baş ağrıları" dışında ne anlama gelir ki? O halde üzmeyin TİSK'i, kaldırın asgari ücreti!

Asgari ücretli bölünmez bütünlük

BirGün 11 Ağustos 2005

Asgari ücret taarruzu bütün hışmıyla sürüyor. Bu kez gündemde "bölgesel asgari ücret" var. Ankara Sanayi Odası (ASO) "bölgesel asgari ücret" raporunu son olarak IMF Türkiye Temsilcisi Hugh Bredenkamp'a sundu. Gazetelere göre IMF "bölgesel asgari ücret" önerisini destekliyormuş. Buna da şükür! Bilindiği gibi IMF Başkan Yardımcısı Krueger mayıs ayı başında Türkiye'ye gelmiş ve yaptığı konuşmalarda emek piyasalarının katı, asgari ücretin ise yüksek olduğunu iddia etmişti. Hemen ardından TİSK Başkanı da asgari ücret uygulamasının kaldırılmasını istemişti.

Bredenkamp ve ASO Başkanı Zafer Çağlayan, bölgesel asgari ücret uygulamasının gelir dağılımındaki bozukluğu azaltacağı ve işsizliği düşüreceği konusunda mutabıklar. Önerinin özü, "ücretler düşerse yatırımlar artar" şeklinde özetlenebilir. Öneri halen net 350 YTL olan asgari ücretin bazı bölgelerde daha da düşürülmesi hedeflemektedir. Yoksul bölgelerdeki insanların gelirini azaltarak kalkınmalarını sağlayacaklar! Bu önerinin bir adım ilerisi, ücret düzeyinin tamamen piyasa tarafından belirlenmesi, devletin ve sendikaların müdahale etmemesidir.

Bölgesel asgari ücret 1974 öncesinde ülkemizde uygulanmış, ancak 1974 yılında "asgari ücretin saptanmasında, gelir dağılımı ve refahın yaygınlaştırılması amacının gözetilmesi, asgari ücretlerin Türkiye'nin her ilinde yeterli satın alma gücünü sağlaması" temel ilke olarak kabul edilerek uygulamaya son verilmiştir. Çağlayan "hiç İstanbul ile Muş'ta aynı ücret olur mu" diye soruyor. Elbette olur. Sorun tam da budur. Asgari ücret adı üstünde bölgesel, sektörel, cinsel vb. ayırımların bir kenara bırakılarak insanlara temel ihtiyaçlar düzeyinde bir yaşama olanağının sağlanmasıdır.

"Bölgesel asgari ücret" tartışması bir hedef saptırmadır. Tartışılması gereken asgari ücretin kendisidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, "çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır" hükmünü içermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 135 sayılı Tavsiye Kararında asgari ücretin, yoksulluğun alt edilmesine yönelik etkisi vurgulamakta ve asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarının, ülkedeki genel ücret seviyesinin, hayat pahalılığının ve diğer sosyal

grupların göreli yaşama standartlarının dikkate alınmasını öngörmektedir. Görüldüğü gibi asgari ücret piyasanın ihtiyaçlarına göre tanımlanmamakta, tam tersine asgari ücret piyasaya bir müdahale anlamına gelmektedir.

Ülkemizdeki asgari ücret uygulaması, uluslararası kabul görmüş asgari ücret ilkelerine uygun değildir. Asgari Ücret Tespit Yönetmeliğinde asgari ücret, "işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi bu tanımda işçinin ailesine yer verilmemiştir. Tanımda adı geçen "işçinin asgari ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret", Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından hesaplanmaktadır. Ancak uygulamada DİE'nin hesaplarına dahi uyulmamaktadır. Asgari ücretin bir diğer boyutu ise vergiye tabi olmasıdır. Asgari ücretin vergiye tabi olması kadar saçma bir uygulama olamaz. "Diğer sosyal grupların göreli yaşama standartları" ise tamamen gündem dışıdır. Asgari ücret hakkında konuşulması gerekenler bunlardır.

Öte yandan bölgesel asgari ücret Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır ve bölge temelinde ayırımcılık anlamına gelmektedir. "Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü" konusunda mangalda kül bırakmayanlar, vatanın asgari ücret temelinde "bölünmesini" önermekteler! Maazallah! Bu kapı bir kez açılırsa, yarın öbür gün bölgesel esaslı başka politikalar gündeme gelirse… ASO yeni hazırlanan terörle mücadele yasasını ihlalden yargılanırsa… Tövbe tövbe! Şeytan insanın aklına neler getiriyor.

Asgari ücret "devlet sırrı" mı?

BirGün 1 Aralık 2005

Asgari ücret tespit çalışmaları başladı. Bilindiği gibi asgari ücret anti-demokratik bir yöntemle tespit ediliyor. Komisyonda, hükümet ve işverenler işçilerin iki katı üyeye sahip. Ancak bu tespit sürecinin ilk bakışta ayrıntı gibi gözüken ve pek fazla tartışılmamış bir başka anti-demokratik hatta tuhaf boyutu var. Bu "gizlilik" boyutudur. Tıpkı "devlet sırrı" gibi!

Bilindiği gibi İş Yasası asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esasların bir yönetmelikle belirlenmesini öngörüyor. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi gereğince hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği 1 Ağustos 2004 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu yeni yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 33. maddesine gereğince hazırlanan ve 12.2.1972 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan eski Asgari Ücret Yönetmeliği yürürlükten kalktı. Yeni Asgari Ücret Tespit Yönetmeliğinin Komisyonun Görev, Yetki ve Sorumluluğu düzenleyen 9. maddesinde şu ibare yer alıyor:

> "Komisyondaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür."

Yönetmelik açıkça komisyondaki görüşmeleri ve çalışmaları gizlilik perdesi arkasına itmektedir ve komisyon üyelerine bu çalışmalar sırasında öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeyi gizleme yükümlülüğü getirmektedir. Yeni Asgari Ücret Yönetmeliği, 1972 tarihli eski Yönetmelikte yer alan hükmü iyice ağırlaştırmaktadır. Eski Yönetmeliğin komisyonun görev ve yetkilerini düzenleyen 7. maddesi şöyleydi.

> "Komisyondaki görüşmeler ve alınan kararlar, asgari ücretin tespitine ilişkin karar Resmî Gazete'de yayımlanıncaya kadar gizlidir. Komisyon üyeleri, görevleri sırasında ve görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgileri saklamakla yükümlüdür"

Eski Yönetmelik, gizlilik koşulunu asgari ücretin tespitine ilişkin kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasına kadar geçecek süreyle sınırlamıştı. Diğer bir ifadeyle eski yönetmeliğe göre, asgari ücretin tespitine ilişkin Komisyon kararı Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihten itibaren komisyondaki görüşmeler ve alınan kararların gizliliği kalmıyordu. Yeni yönetmelik ise mutlak bir gizlilik koşulu getirmekte; Resmî Gazete'de yayımlanan Komisyon kararı dışındaki bütün görüşme, çalışma ve belgeler karanlığa gömmektedir. Sanki Asgari Ücret Komisyonu değil de Millî Güvenlik Kurulu!

Eski Yönetmelik hükmü bile anti-demokratik bir içeriğe sahipken AKP hükümeti yeni yönetmelikle Asgari Ücret Tespit Komisyonunun görüşme ve çalışmalarını tümüyle gizlilik kapsamına almıştır. Bir yandan Bilgi Edinme Yasası çıkarak "şeffaflıkla" övünen hükümetin, öte yandan asgari ücretle ilgili komisyon çalışmalarını ve görüşmelerini "devlet sırrı" gibi gizlilik kapsamına alması ne yaman çelişkidir!

Meclis tutanakları, "gizli oturumlar" hariç birkaç saat içinde internet ortamında erişime açık hale gelirken kaynaklara ve harcamalara ilişkin en önemli siyasi belge olan bütçe açık görüşülürken Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun çalışmalarındaki gizlilik neden?

Komisyon çalışmaları sırasında ele alınan hangi konu gizliliği gerektiriyor? Asgari ücretle ve asgari ücretin altında çalışan milyonlarca işçinin varlığı mı? Giderek artan gelir eşitsizliği, emek gelirlerinin millî gelir içindeki oranının düşmesi mi Asgari ücretin tespiti sırasında ILO 135 sayılı tavsiyesine uyulmaması mı? Yoksa hepsi mi?

Asgari Ücret Tesit Komisyonunun çalışmalarına ilişkin gizlilik hükmü milyonlarca emekçinin kaderinin konuşulduğu toplantıların bilgisinin onlardan gizlenmesi anlamına gelmektedir. Öte yandan yönetmeliğin bu hükmü bir insan hakkı olan bilgi edinme hakkının ihlali anlamına gelmektedir.

30. Asgari ücret: Aynı hikâye!

BirGün 27 Aralık 2006

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 30. kez belirlediği asgari ücrette her şey beklendiği gibi gerçekleşti. Asgari ücret hemen her dönem olduğu gibi işçiler açısından kabul edilebilir, yaşanabilir değil. İşverenler ise asgari ücretin biraz fazla kaçtığını, bu yüzden işçilerin verimlilik artışı ise bu fazlalığı telafi etmeleri gerektiğini söylemekten geri kalmadı. İşverenler esasen asgari ücretin kaldırılmasını istiyor. Ama buna güçleri yetmeyeceği için asgari ücreti düşürecek yan yollar peşindeler: bölgesel asgari ücret veya sosyal hakların asgari ücrete katılması gibi.

Son asgari ücret tespiti, 1969'dan bu yana ulusal düzeyde asgari ücreti belirleyen Asgari Ücret Tespit Komisyonunun aslında hiçbir hükmünün olmadığını bir kez daha gösterdi. Komisyon gerçek bir müzakere, diyalog ve pazarlık zemini değil, tersine hükümet ve işverenler dayatmalarının karar haline geldiği bir organ. Komisyon, sosyal politikayı değil IMF güdümlü para politikalarını ve işverenlerin rekabet edebilirlik kriterlerini esas almakta. O kadar ki bir devlet kurumu olan TÜİK'in asgari ücret hesabı bile bu komisyonda göz ardı edilmekte. Oysa asgari ücret adı üstünde tamamen sosyal kaygılara dayalı bir ücret olmalı. Ancak böyle olmuyor, olamaz da. Asgari ücret tespit yöntemi değişmediği sürece, asgari ücret tespiti ulusal ölçekli bir toplu pazarlık haline gelmediği sürece bu olamaz.

Sadece asgari ücretliler açısından değil, genel ücret düzeyi açısından da büyük önem taşıyan asgari ücreti belirleyen Asgari Ücret Tespit Komisyonu 5 hükümet, 5 işçi ve 5 işveren temsilcisi olmak üzere 15 üyeden oluşuyor. Kurul, oy çokluğu ile karar alıyor. Kurul kararları kesin ve itiraz edilemiyor. Üye bileşimine bakıldığında hükümet+işveren bloğunun her zaman istediği kararı çıkarabileceği görülüyor. Devletin aynı zamanda en büyük işverenlerden biri olması ve son yıllarda ücret ve gelirler politikalarının baskı altında tutulması nedeniyle asgari ücret tespit komisyonunda yer alan 15 üyeden 10'u (işveren+hükümet) kolayca birlikte davranabilmektedir. Asgari ücret tespit komisyonunun otuz toplantısının sonuçları bu gerçeği ortaya koyuyor.

Komisyonunun otuz kararından sadece altısı oy birliği ile alınmış. Geri kalan 24 kararda uzlaşma sağlanamamış. Oy birliği ile alınan altı kararın üçü 12 Eylül askeri dönemine rastlamakta. Bu dönemde asgari ücretler 9 ile 18 gün süren kısa çalışmalar sonucunda (emir-komuta zinciri içinde olsa gerek) hızla belirlenmiş. Bu dönemde özellikle işçi temsilcilerinin özgürce karar verebildiklerini söylemek zordur. Zira sendikal faaliyetin askıda olduğu, sıkıyönetim uygulamalarının devam ettiği bir dönem söz konusudur.

İşçi kesimi bugüne değin toplam 14 karara muhalefet etti. İşçi kesimin tek başına muhalif kaldığı kararların tümü 1980 sonrasına ilişkindir. Sendikal faaliyetlerin yeniden başladığı 1985 yılını esas alırsak toplam 21 karardan 14 karara

işçiler muhalif kaldı. 1980 sonrasında işveren kesiminin muhalefet ettiği kararların sayısı ise sadece dörttür. Bu tablo da gösteriyor ki komisyon genellikle işverenlerin istedikleri kararları almıştır.

Komisyon kararlarının analizi Asgari Ücret Tespit Komisyonunun bir diyalog ve uzlaşma zemini olamadığını net bir biçimde ortaya koymakta. Özellikle 1985 sonrası Komisyonda artan işçi muhalefeti, izlenen yeni-liberal iktisat politikalarına ve hükümetlerin ücretler genel düzeyini bastırmalarına bir tepki olarak ele alınmalıdır.

Asgari ücretin ulusal ölçekli bir toplu pazarlık veya çerçeve anlaşması yoluyla saptanması ve asgari ücretin tespitinde yöntem değişikliğine gidilmesi zorunludur. Asgari ücretin pazarlık sürecinde çalışanların grev dâhil toplu eylem hakkını kullanabilmeleri şarttır. Aksi halde bugün olduğu gibi işçi temsilcilerinin eli kolu bağlı oturduğu ve azınlıkta olduğu masada 30 değil 130 kez asgari ücret belirlense de sonuç değişmeyecek.

KEY hesapları devlet sırrı olabilir!

BirGün 14 Şubat 2008

Şaka gibi! Konut Edindirme Yardımı (KEY) hesaplarının geri ödenmesi çalışmaları sırasında 1,5 milyon hak sahibinin kimlik numaraları bulunamamış. Kesinti yapılarken varlar, ama sıra geri ödemeye gelince sırra kadem basmışlar!

SSK'nin arşiv bilgileri üzerinde yapılan çalışmalarda, KEY kesintisinin yapıldığı dönemde çalışmış olan 1,5 milyon kişinin vatandaşlık numarasına erişilememiş. Bu yüzden geri ödeme gecikiyormuş. Daha açık ifadeyle 1,5 milyon çalışanın ödediği KEY kesintilerine ilişkin evraklar devletin elinde yok.

Şimdi hatırlamayan çoktur. Yıllar yıllar önceydi, zenginleri seven ve "vizyon sahibi" Başbakan [Turgut Özal] zamanında çalışanları konut edindirme vaadiyle KEY kesintileri başlamıştı. Ancak ANAP'ın pek çok fon uygulamasında olduğu gibi KEY uygulaması da fiyaskoyla ve yağmayla sonuçlandı. 1995 yılına kadar 9 yıl süreyle devam eden kesintiler, çalışanlar konut sahibi olamadan 1996 yılında durduruldu.

Kesintiler durduruldu, çalışanlar konut sahibi olamadı ama gel zaman git zaman çalışandan rızası dışında kesilen paralar geri verilmedi. Konuyu seçim öncesi yatırımı olarak gündeme getiren AKP hükümeti KEY hesaplarının tasfiyesi için Mayıs 2007'de bir kanun çıkarttı.

İşin bundan sonrası şaka gibi. Kanundan bu yana 9 ay geçmesine rağmen devlet hak sahiplerinin listesini çıkaramadı.

KEY, çalışanın rızası dışında bir kesintiydi. İşçilerin ücretlerinden yapılan kesintiler SSK hesaplarına yatırıldı. Ama alacağına şahin olan devlet zorla emanet aldığı bu paralara özen göstermedi.

Bu kesintileri nemalandırmadı. Tefecilerden enflasyonun çok üzerinde reel faizlerle borçlanan ve bu yolla sermayeye büyük kaynaklar aktaran devlet sıra işçiden aldığı paraya gelince birden bire cimrileşti.

Nitekim mevduat faiziyle nemalandırıldığında 5-6 liraya ulaşması gereken kesintilerin ortalama 500 lira olarak geri ödeneceği söyleniyor. Tek kelimeyle devlet çalışanın parasını gasp ediyor.

Bununla da kalmıyorlar. 1,5 milyon çalışan ise tamamen avucunu yalaması söz konusu. Çünkü onların kaydı bulunamıyor.

Bir devlet düşünün, solcuların, muhaliflerin, düzen karşıtlarının kaydını büyük bir özenle tutar. Onları bir güzel fişler. Haklarında en detaylı istihbaratı toplar. Ama kendisine belge karşılığı yatırılmış paranın kaydını bilmez. Bir devlet düşünün tefeciden aldığı borcun faizini misliyle ve tam zamanında öder. Ama vatandaştan zorla aldığı paranın kaydını bile tutmaz, tutamaz.

Belki de biz yanılıyoruz. Devletimiz sır saklama, belge saklama konusunda pek hassastır! Üzerinden 50 yıl hatta 70 yıl geçen belgeler bile ülkemizde hâlâ devlet sırrıdır. İngiliz, Amerikan ve Rus ulusal arşivlerinde bu ülkelerin geçmişteki pek çok gizli evrakını, kirli çamaşırını bulursunuz ama ülkemizde bir derneğe veya sendikaya ait kayıtlar bile hâlâ gizlidir, devlet sırrıdır.

Kim bilir belki de devletimiz KEY hesaplarını da büyük bir titizlikle tutmuş ama devlet sırrı olarak saklıyordur.

KEY fare doğurdu

BirGün 12 Temmuz 2008

> "Değerli arkadaşlarım bu kesintileri kimse hatırladı mı, gündemde böyle bir şey var mıydı? Arkadaşlar biz rafları şöyle bir düzenlerken bunu gördük ve tozlu rafların arasından bunu bizzat biz çıkardık, biz haykırdık. Dedik 'Kardeşim senin böyle bir alacağın var haberin var mı?' Zavallı nereden bilsin haberi yok."

Başbakan Erdoğan 15 Temmuz 2008 tarihli grup toplantısında Konut Edindirme Yardımı (KEY) kesintileri konusunda bunları söylüyordu. Meğer "zavallı" çalışanlar yıllardır kendilerinden yapılan kesintileri unutmuş ve "işçi dostu" Başbakan rafları karıştırırken bunları görmüş, şimdi de sahiplerine geri ödeyecekmiş. Başbakan tozlu raflara değil de sendikaların raporlarına, yayınlarına ve açıklamalarına baksaydı yıllardır işçilerin KEY kesintilerini geri istediklerini görürdü.

Başbakanın hesabı yanlış

Başbakanın açıklamalarına göre KEY ödemelerinin toplamı 2 katrilyon 855 trilyon ve ödemelerden yaralanacak çalışan sayısı ise 8,5 milyon. Böylece çalışan başına ortalama ödeme sadece 336 YTL olacak. Başbakan miktarın komikliğini fark etmiş olsa gerek ki şöyle diyor: "Belki tek tek baktığımızda çok cüzi bir şey

olarak ele gidecek, ama piyasaya da bu ciddi manada bir rahatlama getirecektir." Yeter ki piyasa rahatlasın, gerisi teferruat!

Ancak Başbakanın açıkladığı sayılar gerçeği yansıtmıyor. Yaptığımız hesaplara göre KEY kesintilerini tam olarak yatırmış bir çalışana bugün en az 7800 YTL geri ödenmesi gerekiyor. Başbakanın ve ekonomiden sorumlu bakanlarının iyice anlaması için hesabın bütün ayrıntılarını yazıyoruz.

Tablo: KEY Ödemelerinin Gerçek Tutarı

Yıl	Yıllık Mevduat Faizi (%)	KEY Ana Para (Bin TL)	Nemalandırılmış Birikimli Tutar (YTL)
1987	52	66	
1988	84	190	0,31
1989	59	370	0,87
1990	59	690	2,07
1991	73	960	4,53
1992	74	960	8,85
1993	75	960	16,44
1994	96	960	33,19
1995	92	960	64,69
1996	94		125,48
1997	97		247,13
1998	96		484,41
1999	47		715,54
2000	46		1.044,83
2001	63		1.699,62
2002	48		2.519,88
2003	29		3.259,82
2004	22		3.981,98
2005	20		4.780,23
2006	24		5.922,98
2007	21		7.170,86
2008	8		7.794,30

Kaynak: Merkez Bankası EVDS. Yıllık ortalama mevduat faizleri esas alınarak hesaplandı. 2008 yılı için 6 aylık mevduat faizi esas alındı.

1987 yılında ANAP döneminde başlatılan KEY uygulaması 1995 yılına kadar 9 yıl süreyle devam etti. 1987 ile 1995 arasında çalışanlardan yapılan kesinti toplamı kişi başına 6.116.000 TL'dir. KEY ile ilgili yasa ve yönetmeliğe göre kesintilerin nemalandırılması gerekiyordu. Bu nemalandırma işleminde vadeli mevduat faizi, devlet tahvili, hazine bonosu ve gelir ortaklığı senetleri gibi çeşitli seçeneklerin kullanılması öngörülüyordu. Biz de öyle yaptık ve vadeli banka mevduat faizine göre KEY kesintilerini nemalandırdık. Hesap tabloda!

Gaspın adı KEY

Devletin 1987-1995 arası sistemde kalmış çalışana ödemesi gereken para en az 7800 YTL'dir. Başbakanın açıkladığı sayılar KEY hesaplarında çalışanların dolandırıldığını, çalışanların birikimlerinin devlet eliyle gasp edildiğini gösteriyor.

Bu hesabı anlamak istemeyen hükümet yetkilileri için hesabımızın sırını açıklayalım! Her yıl yapılan KEY kesintilerini vadeli mevduat faiz oranıyla çarpıyorsunuz. Faizi ana paraya ekliyorsunuz. Bir sonraki yıl yapılan KEY kesintisini bu miktara ekleyerek aynı işlemi yapıyorsunuz. Bu işlemi 2008 yılına kadar yürüttüğünüzde bir de görüyorsunuz ki ödemeniz gereken para öyle 300-400 değil en az 7800 YTL. Üstelik bu en az tutardır. Çünkü KEY kesintilerini devlet tahviline ve hazine bonosuna yatırsaydınız çok daha fazla gelir getirirdi. Sizin hükümetinin dahil 21 yıldır bütün hükümetler çalışandan yapılan KEY kesintilerini çarçur etti. Şimdi kalkmış çalışana keyif bağışlıyorsunuz. Çalışana vereceğiniz sadakayla gözünü boyamaya kalkıyorsunuz. Bunun adı gasptır, üstelik devlet eliyle gasp.

Sendikalar nerede?

Hükümet KEY ödemesi adı altında çalışanlara sadaka vermeye hazırlanırken sendikal konfederasyonlar nerede? İkisini biliyoruz. Onlar mazeretli' Çalışanların hakları gasp edilirken değil meydanlara çıkmayı tek laf etmeyi akıllarına getirmeyen iki konfederasyon AKP'ye olan diyet borçlarını ödemek için "ortak akıl" adı altında meydan meydan dolaşıyor şimdi. Peki, KEY hesapları çarçur edilirken diğerlerinin sesi neden çıkmıyor?

KEY soygununun unutulan yüzü

BirGün 31 Temmuz 2008

Konut Edindirme Yardımı (KEY) geri ödemeleri büyük bir rezalete dönüştü. Hak sahipleri doğru saptanamadı. Hak sahiplerinin alacağı miktarlarda büyük hatalar ve çarpıklıklar ortaya çıktı. Kadınlara büyük haksızlık yapıldı. Sistemler kilitlendi... Ama yine de bunlar küçük sorunlar. Asıl büyük sorun ve soygun göz ardı edildi. Bu küçük aksamalar yüzünden kimse büyük soygundan söz etmez oldu.

KEY'de yaşanan soygun ve talan karşısında ödemelerde yaşanan aksamalar devede kulak kalır. 17 Temmuz 2008 tarihli "KEY fare doğurdu" yazımda işçiye,

emekçiye atılan KEY kazığının ayrıntılarını yazmıştım. 1987-1995 döneminde adına KEY kesintisi yapılan bir çalışanın alması gereken miktar en az 8000 YTL olmalıydı. Ödemeler başladı ve hak sahiplerinin alabildiği en yüksek miktar 1300 YTL civarında. KEY ödemesini tam yapmış her çalışan en az 6500 YTL kayba uğramış durumda. Bu kayıpta en büyük sorumluluk Emlak Bankasına ve onun bağlı olduğu hükümetlere ait. KEY hesaplarının 3320 sayılı yasanın 10. maddesine göre Gelir Ortaklığı Senedi, Devlet Tahvili veya Hazine Bonosu alınarak, kalanına ise Emlâk Bankasının 6 ay vadeli hesaba uyguladığı faiz oranı uygulanarak nemalandırılması gerekmekteydi. Bu işlerin sorumlusu Emlak Bankasıydı.

Ancak Emlak Bankasının KEY hesaplarını talan ettiği; bankanın 6 ay vadeli mevduat faizini öteki kamu bankalarına oranla çok daha düşük oranlarda belirlemek suretiyle KEY hesaplarını nemalandırdığı, biriken tutarları Devlet Tahvili, Hazine Bonosu veya Gelir Ortaklığı Senedi alımlarında kullanmadığı görülmektedir.

Devlet Denetleme Kurulu (DDK) Üyesi Abdülkadir Sev'in 6 Temmuz 2001'de Cumhurbaşkanlığına sunduğu Emlâk Konut ve KEY hakkındaki Denetleme Raporunda KEY hesaplarında yaşanan talan bütün çıplaklığı ile yer almaktadır. Aşağıda yer alan tabloda Emlak Bankası ile Halk Bankasının uyguladığı mevduat faizi farkı görülmektedir.

Emlak Bankası, KEY hesaplarını düşük faizle nemalandırarak KEY birikimlerini, emekçinin parasını çarçur etmiştir. Peki, aynı Emlak Bank'ın o yıllardaki "diğer" faaliyetlerini hatırlıyor musunuz?

Tablo: Emlak Bankası ve Halk Bankası Faizleri (%)

Yıllar	Emlak Bankası	Halk Bankası
1987	38-39	39
1988	38-52	52-72
1989	52-64	54-70
1990	47-48	50-54
1991	57	60-73
1992	48-57	71-74
1993	48	71-89
1994	48-70	65-125
1995	50-55	73-88
1996	50	88
1997	50-67	85-90
1998	40-67	73-80
1999	45-50	45-73

Kaynak: DDK, Abdülkadir Sev Raporu

Civangate'i hatırlıyor musunuz? Turgut Özal'ın prenslerinden Emlak Bankası Genel Müdürü Engin Civan'ın, Selim Edes'e vaat ettiği kredi karşılığı aldığı 5 milyon dolarlık rüşveti geri vermediği için Alaattin Çakıcı'nın adamı tarafından 19 Eylül 1994'te vurulduğunu;

Civan'ın Ahmet Özal'a ait Sultan Havayolları'na verilen bir krediyle ilgili olarak bankayı zarara uğratmak suçundan yargılandığını ve davanın zamanaşımı gerekçesiyle ortadan kaldırıldığını;

Aralarında Engin Civan, Aydın Ayaydın ve Gazi Erçel gibi isimlerin de bulunduğu Emlak Bank Genel Müdürü veya yardımcısı yüzlerce kişi hakkında dava açıldığını ve davaların zaman aşımı nedeniyle ortadan kalktığını;

Hatırlıyor musunuz?

Emekçinin KEY'ine diğer bankaların yarısı kadar faiz ödeyen Emlak Bankası emekçiden topladığı paraları ne yapmış?

Sözün özü, KEY meselesinin ekonomi-politiği şudur: Emekçiden KEY'leri topladılar para babalarına ucuz kredi olarak verdiler, hortumladılar. Şimdi bize sadaka veriyorlar!

Şimdi eski defterleri açmanın zamanıdır! Emek konfederasyonları, Türk-İş, DİSK ve KESK KEY dosyasını yeniden açmalı ve bu büyük soyguna karşı hukuk mücadelesi başlatmalıdır.

Kömür karası

BirGün 18 Aralık 2008

Yerel seçimler yaklaşırken kömür dağıtımı doludizgin devam ediyor. Bilindiği gibi AKP sosyal yardımların hak olarak düzenlenmesi, keyfilikten çıkarılması ve yasal bir bütünlüğe kavuşturulması yerine, düzensiz, dağınık ve politik etkiye açık "hayırsever" mekanizmaları tercih ediyor.

Örneğin sosyal güvenlik "reformu" kapsamında AKP'nin Aralık 2004'te kamuoyuna açıkladığı dört yasa arasında yer alan ve sosyal yardımları tek çatı altına toplaması beklenen Primsiz Ödemeler Yasa Tasarısı daha sonra geri çekildi. Paketteki diğer üç yasa çıkarılmasına rağmen "Primsiz Ödemeler" konusu tekrar gündeme getirilmedi. Bugünlerde "1412 YTL geçim yardımı geliyor" gibi gayri ciddi iddialarla seçim öncesi yeniden gündeme getiriliyor. Bir taşla iki kuş vuruluyor. Bir yandan ihsan-himmet zihniyetine dayalı yardımlar devam ediyor, öte yandan seçim öncesi yeni beklentiler yaratılıyor.

Bilindiği gibi AKP'nin en önemli "hayırseverlik" araçları Yeşil Kart, belediyelerin nakdi ve ayni yardımları, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonudur (SYDTF). Bu mekanizmalarda siyasi kayırma büyük rol oynamakta ve AKP'nin il ve ilçe başkanlıkları en yaygın "sosyal güvenlik" örgütü haline gelmektedir.

AKP'nin "hayırsever" sosyal politikası için etkin bir biçimde kullandığı araçlardan biri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonudur. İl ve ilçelerde mülki amirlerin yönetimde olduğu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları

(SYDV) aracılığıyla örgütlenen Fon hem ulaştığı insan sayısı hem de dağıttığı yardım tutarı açısından çok etkili bir araçtır.

Tablo: Kömür Dağıtılan Aile Sayısı

Dönem	Yararlanan Aile Sayısı
2003	1.096.000
2004	1.610.000
2005	1.831.000
2006	1.797.000
2007	1.894.000
2008 (Mayıs)	2.084.741

Kaynak: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü

SYDTF'nin gelir kaynakları arasında, Kanun ve Kararnamelerle kurulu bulunan veya kurulacak olan fonlardan Bakanlar Kurulu kararıyla yüzde 10'a kadar aktarılacak miktarlar, gelir ve kurumlar vergisi tahsilat toplamının yüzde 2,8'i, trafik para cezalarının yüzde 50'si, RTÜK gelirlerinin yüzde 15'i, bütçeye konulacak ödenekler, bağış ve yardımlar yer almaktadır. Ciddi kaynakların tahsis edildiği Fon'un son beş yıllık geliri 6.1 Milyon YTL'yi aşmaktadır. Kamu kaynaklarının aktarıldığı SYDTF hak değil yardım ve ihsan anlayışı ile bir tür seçim rüşveti olarak kullanılmaktadır.

Fonda toplanan kaynak, Fon kurulunda alınan kararlar doğrultusunda ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü eliyle il ve ilçelerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına aktarılmakta ve yardımlar Vakıflar tarafından dağıtılmaktadır.

Bu kapsamda yapılan yardımların en önemli bölümünü ise meşhur kömür yardımı oluşturmaktadır. SYDV aracılığı ile "ihtiyaç sahibi ailelere" yapılan yakacak yardımları, 2003 yılından itibaren aile başına 500 kg olarak sürmektedir. Kömür illere Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından ulaştırılmakta. İlçelere ve köylere dağıtımı ise Valiliklerin sorumluluğunda Vakıflar tarafından gerçekleştirilmektedir. 2003 yılında yaklaşık 1 milyon 100 bin aileye kömür yardımı ulaştırılırken, 2008 mayıs ayı itibariyle aile sayısı 2 milyon 100 bine yaklaşmıştır (Tablo).

Kapitalist piyasanın ve neoliberal politikaların yarattığı tahribat emekçilerin, yoksulların, toplumun hücre yapısını değiştiriyor. Yoksulluğun ve eşitsizliğin derinleşmesi, güvencesizliğin artması emekçilerin ve yoksulların acil-ferahlatıcı uygulamalara olan ihtiyacını ve bağımlılığını daha da artırıyor. Neoliberal politikaların uygulayıcısı "Ak" Parti, bu politikaların mağduru olan kitleleri kömür karası ile teskin ediyor ve uysallaştırıyor.

Fazladan 1329 yumurta

BirGün 17 Aralık 2010

Uluslararası finans kuruluşu Merrill Lynch'te ekonomist ve stratejist olarak kariyer yapmış olan Maliye Bakanı Mehmet Şimşek emeklilerle ve asgari ücretlilerle ilgili akla ziyan açıklamalar yaptı.

Bakan Bey İspanyol *El Pais* gazetesine yaptığı ve hafta başında ülke medyasında geniş biçimde yer verilen açıklamalarından sonra Meclis'te bütçeyi sunarken de emekliler ve asgari ücretlilerin alım gücü üstüne veciz açıklamalarda bulundu.

Anlaşılan Bakan Bey kendini hâlâ Merrill Lynch ekonomisti ve stratejisti olarak görüyor. Emeklilik yaşının çılgın düzeyde olduğunu söyleyen Şimşek şu inanılmaz ifadeyi kullandı: "Türkiye'de ortalama yaşı 44 olan 9,5 milyon emekli var." Ülkemizde emeklilerin toplam sayısı zaten 9,5 milyonu aşmıyor. Bakana göre ülkedeki toplam 9,5 milyon emeklinin ortalama yaşı 44.

Şöyle bankaların önünde emekli aylığı kuyruklarında bekleyenlere bakın, yaşları 44 olan genç emekliler göreceksiniz. Hastanelere bakın 44 yaşında sağlıklı emekliler göreceksiniz. Semt pazarlarına bakın 44 yaşında genç emekliler göreceksiniz. Kahvehaneleri dolduran batak oynayan 44 yaşında emekliler göreceksiniz!

Bakan Bey şaşırmış olmalı. Bize şu ortalama yaşları 44 olan 9,5 milyon emeklinin ayrıntılarını anlatsa da anlasak. Ne de olsa kendisi ekonomisttir. Hesap kitap bilir. Kurumdan aylık alanların yaş ortalamalarına göre sayılarını açıklasa da şu acayip ortalama 44 yaşında 9,5 milyon emekli hesabını anlasak. Bakan şaşırmış olmalı. Ülkemizde 9,5 milyon emeklinin ortalama yaşının 44 olduğunu söylemek için İngiltere'den değil uzaydan gelmiş olmak lazım.

Bakan Bey emekli maaşlarını da yüksek buluyormuş. Çalışırken aldığı ücretin yüzde 106'sini emekli aylığı olarak alan emekliler varmış. Asgari ücretle çalışanların aldığı emekli aylığından söz ediyor olmalı. 599 liraya çalışan işçinin 635 lira emekli aylığı almasına takmış olmalı.

Bakan Bey üzülmesin. Sosyal güvenliği tahribat reformu sonrasında önümüzdeki yıllarda emekli olanların aylıkları asgari ücretin yarısına kadar düşecek. Müsterih olunuz Mehmet Bey.

Ayrıca Çalışma Bakanlığınca başlatılan bölgesel asgari ücret çalışmaları sonucunda örneğin doğum yeriniz olan Batman'da asgari ücret yüzde 40 daha düşük olabilecek. Böylece onların emekli aylıkları da düşecek.

Mehmet Bey bütçe sunuş konuşmasında asgari ücretlinin ve emeklinin alım gücünü nasıl artırdıklarını ballandıra ballandıra açıklamış. Bakanın hesabına göre 2002 yılının sonunda (AKP'nin hükümet olduğu tarih) asgari ücretli sadece 1370 yumurta alabilirken, 2010 Kasım ayında ise asgari ücretle tam 2699 yumurta alabiliyormuş. Emekliler ise yüzde 6 daha fazla yumurta alıyormuş. Emeklinin aldığı yumurta sayısı tam 2861.

Bakan Bey bu yumurtaların çift sarılı olup olmadıkları konusunda bizi aydınlatmadı. Ama bir şeyi açıklıkla öğrendik ki asgari ücretli 8 sene öncesine göre tamı tamına fazladan 1329 yumurta alabiliyormuş.

Eee olacağı buydu! Siz asgari ücretliye 1370 yumurta yerine 2699 yumurta verirseniz, emekliye 2861 yumurta verirseniz onların çocukları da buldukları bu fazla yumurtalarla "yumurta şenliği"[1] yaparlar! Her gün de omlet yenmez değil mi Mehmet Bey!

Asgari ilkelerden yoksun asgari ücret

BirGün 30 Aralık 2010

Yeni asgari ücrette sürpriz yaşanmadı. Hükümet ve işveren blokunun ittifakı ve işçi kesiminin itirazı ile yeni asgari ücret 2011'in ilk altı ayı için 31 lira artışla net 630 lira olarak saptandı. Asgari ücret görüşmelerini protesto eden bir grup işçi ise gözaltına alındı. Günlük asgari ücret net 21 lira, aylık brüt asgari ücret ise 796,5 lira oldu.

Asgari ücretteki artış yüzde 4,7 zam yapılmış oldu. Değil 4.7, 14,7 artış olsaydı da saptanan asgari ücret yetersiz olacaktı. Çünkü asıl sorun asgari ücretin tespit yönteminde yatıyor. Asgari ücret hükümet-işveren blokunun işçiler karşısında 10'a 5 üstün olduğu anti-demokratik bir kurulda, işçinin ailesi ve bilimsel esaslar dikkate alınmadan, asgari ilkelerden yoksun biçimde saptanmaktadır.

Asgari ücret saptamasında evrensel kabul görmüş, uluslararası antlaşma ve sözleşmelerde yer alan ilke ve yöntemler esas alınmıyor. Öncelikle asgari ücretin tespitinde yöntemsel/ilkesel değişiklik şart. Asgari ücret tartışmalarında hükümet ve sermaye çevreleri her zamanki gibi piyasanın/ekonominin kısıtlarını ön plana alan liberal yaklaşımlarda ısrarcı oldular. Oysa asgari ücretin kendisi piyasaya sosyal bir müdahale anlamına geliyor. Asgari ücret konusunda uluslararası sözleşme ve belgeler de asgari ücretin bu boyutuna özellikle vurgu yapıyor.

Asgari ücret konusunda evrensel kabul görmüş ilkeler neler? Ülkemizdeki asgari ücret tespiti, bu ilkelerle ne kadar uyumludur? İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. Maddesi "çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır" demektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 135 sayılı Tavsiye Kararında asgari ücretin, yoksulluğun alt edilmesini yönelik etkisi vurgulanmaktadır. ILO, asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarının, ülkedeki genel ücret seviyesinin, hayat pahalılığının, sosyal güvenlik yardımlarının ve diğer sosyal grupların göreli yaşama standartlarının dikkate alınmasını öngörmektedir.

[1] Bu dönemde siyasilere yumurta atılmasına verilen ad.

Avrupa Sosyal Şartının 4. Maddesi "çalışanların kendine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakları vardır" hükmünü içermektedir. OECD ise asgari ücretin birincil amacını, zayıf ve savunmasız düşük ücretli işçilerin sömürüden korunması olarak tanımlamakta ve asgari ücretin, işçinin temel bir yaşama standardını sürdürebilmesi için yeterli satın alma gücünü sağlaması gerektiğini belirtmektedir. Görüldüğü gibi asgari ücretle ilgili uluslararası belgeler asgari ücretin sosyal yanına, işçinin ve ailesinin saygın bir yaşam düzeyi sağlamalarına vurgu yapmaktadır. Asgari ücretin kapsamında işgücünün çok geniş olduğu ülkemizde ise uygulama hem yöntem hem de miktar açısından uluslararası standartların ve ilkelerin çok gerisindedir.

Asgari Ücret Tespit Yönetmeliğinde asgari ücret, "işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi bu tanımda işçinin ailesine yer verilmemiş ve ihtiyaçların asgari düzeyde sağlanması öngörülmüştür. Ancak uygulamada bu tanıma bile uyulmamaktadır. Tanımda adı geçen "işçinin asgari ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek ücret", TÜİK tarafından hesaplanmakta ve Komisyona sunulmaktadır. Komisyon, uluslararası ilkeler bir yana kendi yönetmeliğine ve TÜİK'in verilerine bile uygun hareket etmemiştir.

Asgari ücret saptanmasında dikkate alınması gereken diğer bir ilke ise ILO'nun işaret ettiği "diğer gelir gruplarının göreli yaşama standartları" olmalıdır. Özellikle diğer ücretli gruplarının ücret düzeyi mutlaka göz önüne alınmalıdır. Örneğin 1 Ocak 2011 itibariyle asgari memur maaşı 1200 lira civarına yükselecektir. En az işçi ücreti, en az memur maaşı seviyesine yükseltilmelidir. Bütün bu faktörler dikkate alındığında asgari ücretin hangi düzeyde tespit edileceği her şeyden önce bir anlayış ve yöntem sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asgari ücret tespit yöntemi değiştirilerek uluslararası kabul görmüş normlara ve ilkelere uygun bir sisteme geçilmelidir. Asgari ücret tespiti toplu sözleşme özerliği çerçevesinde ulusal bir çerçeve sözleşmesi ile saptanmalıdır.

Asgari değil sapsarı ücret

BirGün 6 Ocak 2011

Geçen hafta asgari ücretin asgari ilkelerden yoksun olarak belirlendiğini yazmıştım. Asgari ücret 2011 yılının ilk altı ayı için brüt 795 lira, net 630 lira olarak saptandı. Bugün size asgari ahlak ve etikten yoksun bir ücretten söz etmek istiyorum. Önce bir alıntı:

> "2003 yılında yapılan ilk genel kurul toplantısında 25.10.2003- 25.10.2007 arasında uygulanmak üzere genel merkez yönetim kurulu üyelerinin her biri için aylık olarak asgari ücretin 26 katının net ücret olarak ödeneceği kararlaştırılmıştır. Yine genel merkez profesyonel yöneticileri için yılda 4 brüt maaş tutarında ikramiye öngörülmüş, yılda iki defa 15'er günlük ücret tutarında giyim

> yardımı, Ramazan ve Kurban bayramları için birer maaş tutarında bayram harçlığı, ayrıca yıllık izin harçlığı ile yolluk ve hizmet ödenekleri öngörülmüştür."

Sadeleştirelim: İlgili kişilere genel kurul kararı ile 1) Asgari ücretin brütünün 26 katının aylık net ücret olarak ödenmesi, 2) Ayrıca 4 brüt aylık ücret tutarında ikramiye ödenmesi, 3) 1 aylık ücret tutarında giyim yardımı ödenmesi, 4) 2 aylık ücret tutarında bayram harçlığı ödenmesi, 5) İzin harçlığı ve yolluk ödenmesi kararlaştırılmış. Dolayısıyla bu muhterem zatların yıllık giydirilmiş toplam ücretleri (12+4+1+2+1) 20 aylık ücret tutarındadır. Her aylıkları asgari ücretin 26 katı olduğuna göre yıllık ücretleri (20x26) 520 asgari ücret tutarındadır. Aylık ücretleri aslında asgari ücretin 43 katıdır. Ancak bu ücretin net olarak saptandığı unutulmamalıdır. Dolayısıyla gerçek karşılaştırma net ücret üzerinden yapılmalıdır.

Hesabın daha iyi anlaşılması için 2010 asgari ücreti ile hesaplayalım. Bu muhterem zevatın giydirilmiş aylık ücretleri (43x795) 34 bin 185 lira düzeyindedir. Asgari ücretin netinin 630 lira olduğu dikkate alınırsa bu zevatın asgari ücretlinin eline geçen paranın tam 54 (elli dört) katı ücret almalarına karar verildiği ortaya çıkmaktadır.

Şaka yaptığımı sanmayın. Bu ahlaktan yoksun ücret konusu yargıya intikal etti ve yargı kararıyla sabit hale geldi. Yukarıda yaptığım alıntı 28.9.2010 tarih 2010/26099 karar sayılı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararından kısa bir bölüm.

Peki kim bunlar? Ne yazık ki bunlar sendikacı. Emekli aylığı ile yaşamını sürdüren, kirada oturan, mütevazı bir ücretle yaşamını sürdüren dürüst sendikacılar olduğu gibi asgari ücretin 50 katından fazla ücret almayı içine sindiren bu yönde genel kurul kararı alabilen böyle sendikacılar da var.

Biliyorum merak ediyorsunuz kim bunlar diye. Biraz ip ucu vereyim. Bu sendika 2003 yılında bağımsız olarak kuruldu. Kurulduğu yıl bir konfederasyona üyelik başvurusunda bulundu ve üyelik talebi kabul edildi. Bu fahiş ücret kararını aldığında üye sayısı 700'den azdı. Üç yıl sonra başarılı bir sendikacılıkla (!) üye sayılarını 19 bine yükselttiler. Kısaca üye sayılarını 27 kat artırdılar. Eee… olacak o kadar üye sayısını 27 kat artıran sendikacıya asgari ücretin 54 katı ücret helal olsun!

Sakın bu sendikacılık başarısı "orman" kanununa göre sağlanmış olmasın. Hatırlıyor musunuz? 2004 yılıydı, bir kamu işletmesinde yıllardır örgütlü bir sendika varken birden bire bürokrasinin ve siyasilerin desteği ile bir başka sendika bu işyerinde örgütlenmeye başlamıştı. Yetki davası yıllarca sürmüştü…

Kim bunlar? Hangi işkolunda faaliyet yürütüyorlar? Hangi konfederasyon bunları bağrına bastı? Bağrına basarken bu ahlak dışı ücret konusunu sordu mu? Yoksa asgari ücretin 54 katı bu sapsarı ücret güdümlü sendikacılık primi miydi?

Bu soruların yanıtları Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010/26099 sayılı kararında. Kararın tam metni *Çalışma ve Toplum* dergisinin önümüzdeki günlerde yayımlanacak olan 28. Sayısında yer alıyor. Yargıya intikal etmiş ve kesinleşmiş

bu rezaletin ayrıntılarını önümüzdeki günlerde *Çalışma ve Toplum* dergisinden okuyabilirsiniz.

Sendikacılığın ve emek hareketinin bu kirlerden arınması ve güçlenmesi için bu rezalet (ve elbette başkaları da) unutulmasın ve örtbas edilmesin…

Asgari ücrete mahkûm olasın!

***BirGün* 7 Mart 2013**

Çalışma bakanları işveren gibi konuşmaya ne kadar da meraklı. Bir önceki Çalışma Bakanı Ömer Dinçer'in göçük altında kalarak ölen maden işçileri için "güzel öldüler" gafı kolay kolay unutulmayacak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in "asgari ücretle geçinilir" öz deyişi de klasikler arasında yer almaya aday. *Haberturk TV*'de yayınlanan, Balçiçek İlter'in sunduğu 'Söz Sende' programında Bakan Çelik şu veciz değerlendirmeyi yapmış:

> "Asgari ücretle geçinilmez diye bir şey yok. Geçinirsiniz. Ona mahkûmsanız 800 TL de büyük bir paradır. Netice itibariyle peynirin kilosunun fiyatı bellidir, ekmeğin fiyatı bellidir. Bir geçimdir sürdürebilirsiniz. Bizim meselemiz bu değil. Bunu istismar etmemek lazım."

Asgari ücretin 773 TL olduğu bir ülkede çalışma hayatından sorumlu bir bakanın sözleri bunlar. Aslında gaf yok. Bakan Bey doğru söylüyor. Milyonlarca insan 773 TL kazanıyor ve bununla yaşıyor. Bakan asgari ücrete mahkûmsanız onunla yaşarsınız diyor. Bakan, insanları 773 TL'ye mahkûm ediyoruz onlar da bununla yaşamanın yolunu buluyorlar demeye getiriyor.

Çalışma Bakanı değil de hasis bir işveren sanki. "Bunu istismar etmemek lazım" diyor. Meali şu asgari ücrete mahkûmsanız bununla geçinmeye bakın, itiraz etmeyin, karşı çıkmayın, eleştirmeyin. Böylece medyaya da ayar veriyor: "Millî ve sorumlu" yayıncılık yapın. Böyle meseleleri kaşımayın. Ne diyelim sana sayın bakan! Asgari ücretle yaşamaya mahkûm olasın.

Çalışma bakanlarının hasis birer işveren gibi konuşmasına alıştık artık. Ama kabahat onlarda değil. Kabahatin büyüğüne sırça köşklerinde yaşayan ve işçilerin en temel hakları çiğnenirken sesleri çıkmayan uyumlu ve uslu sendikacılarda. Asıl kabahat en büyük taşeron düzenini inşa eden bu hükümetin Başbakanını yaldızlı davetiyelerle işçi toplantılara davet edip alkışlatan sendikacılarda. Bu bakanlara siz cesaret veriyorsunuz. "Asgari ücret büyük para" diyebilen bir bakan varsa sizin yüzünüzden bilesiniz. Böyle sendikacılar olduğu sürece bu bakanlar asgari ücretliyle daha çok dalga geçer.

Siz Ankara'da bakanın yanında kalın. Bakana, Başbakana saygıda ve alkışta kusur etmeyin. Siz Ankara'da kalın en iyisi. Ama siz, "bu asgari ücretle yaşanmaz" diyenler, "bu taşeron düzeni son bulsun" diyenler, güvenceli çalışma ve insan yaşan isteyenler, 23 Mart 2013 Pazar günü Trakya'ya gelin.

Türk-İş içindeki muhalif sendikaların oluşturduğu Sendikal Güç Birliği Platformu (SGBP) 23 Mart Cumartesi Lüleburgaz'da "Kuralsız ve Güvencesiz Çalışmaya Hayır, Taşeron İşçiliğe Son" adıyla büyük bir miting düzenlemeye hazırlanıyor. Türk-İş'in uzun süredir devam eden suskunluğuna son vermek isteyen SGBP Türk-İş Başkanlar Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırmıştı. Bu çağrıya bir yanıt alamayan SGBP alanlara çıkma kararı aldı. SGBP Trakya mitingine güvencesiz ve kuralsız çalışmaya itirazı olan herkesi davet ediyor.

Siz Ankara'da sırça köşkünüzde Bakana ve Başbakana plaket verip durun; söyleyecek sözü olanlar, güvencesiz ve kuralsız çalışma itirazı olanlar 23 Mart'ta Trakya'da büyük bir yürüyüşe hazırlanıyor.

Siz hiç...

BirGün 2 Ocak 2014

Siz hiç asgari ücretle yaşadınız mı?
Asgari ücretle çalışan oğlunuz, kızınız, kardeşiniz var mı?
Siz hiç yeni yıla asgari ücretle girdiniz mi?

Yılın son günü yapılan 43 lira zammın hangi birine yeteceğini düşündünüz mü?

Siz hiç yılın ilk gününe ay sonunu nasıl getireceğinizi hesaplayarak başladınız mı?

Siz hiç doğal gaz faturasının aylığınızın dörtte birini götüreceği kaygısını yaşadınız mı?

Siz hiç soğuk kış günlerinde doğal gazı iyiye kısarak battaniyenin altında ısınmaya çalıştınız mı?

Siz hiç "doluya koysan almaz boşa koysan dolmaz" duygusunu yaşadınız mı?

Siz hiç yeni yıla işsiz girdiniz mi?

Siz hiç işsiz kaldığınızda göz yaşına boğuldunuz mu?

Siz hiç "şanslı" bir işsiz olarak 400 lira işsizlik ödeneği aldınız mı?

Bırakın yaşamayı 400 lirayla bir ay geçinmek nasıl bir şey hayal ettiniz mi?

Siz bir daha nasıl iş bulurum korkusu yaşadınız mı?

"Ne iş olsa yaparım ama ya iş bulamazsam" duygusunu yaşadınız mı?

Sizin hiç çocuğunuz işsiz kaldı mı?

Siz asgari ücret kadar emekli aylığıyla bir ay yaşadınız mı?

Onca yılın yorgunluğu ve bitkinliğinden sonra ay sonunu getirmenin o bitmez sıkıntısını yaşadınız mı?

"Bunca alın terinin göz nurunun karşılığı bu mu" diye düşündünüz mü?

Siz hiç semt pazarlarını boydan boya dolaşıp hesap yaptınız mı?

Siz hiç oğlunuzun ölüm haberini televizyondan duydunuz mu?

Sizin hiç nişanlınız göçük altında kaldı mı?

Onu karlı bir günde soğuk toprağa verdiniz mi?

Hiç "üşür orda o" diye feryat ettiniz mi?
Siz hiç, "Kadir Mevlâm senden bir dileğim var,
beni muhannete muhtaç eyleme" türküsünü bilir misiniz?
Siz hiç namerde muhtaç oldunuz mu?
Siz hiç aç kaldınız mı?

Eğer öyle olsaydı, hiç "bizim dönemimizde asgari ücretli 5 kişilik bir aile 30 gün boyunca çay ve simitle beslenebiliyor ve yine de parası artıyor" diyebilir miydiniz?

Eğer öyle olsaydı, hiç "asgari ücretle geçinilir, 800 lira iyi para" deme aymazlığını gösterir miydiniz?

Eğer öyle olsaydı, hiç "en yüksek emekli maaşı bizde" deme gafletinde bulunur muydunuz?

Eğer öyle olsaydı, hiç "güzel öldüler" deme cüretininiz olur muydu?

Eğer öyle olsaydı, hiç oğlunuzun evinde para sayma makinesi çıkar mıydı?

Eğer öyle olsaydı, hiç arsızı, hırsızı ve yolsuzu korumak için onca hiddetle nefes tüketir miydiniz?

Eğer öyle olsaydı, hiç bunca yoksulluk varken bunca yolsuzluk olur muydu?

Eğer öyle olsaydı hiç bunca insanın ahvaline yoksulluk edebiyatı diye burun kıvrılır mıydı?

Meğer, insan vicdan ölümünün de farkında olmazmış.

Seçim ve geçim

BirGün 3 Nisan 2014

Seçim sonuçlarını pek çok açıdan okumak mümkün? Aktüel siyaset üzerinden okumalar yoğun biçimde yapılıyor. Seçimin kaybedenleri ve kazananları da çok konuşuluyor. Ancak bu okuma biçimlerinin yeterince açıklayıcı olduğunu ve resmin tümünü gösterdiğini söylemek zor. Seçmen davranışını çok sayıda güdünün etkilediği açık. Tek faktöre dayalı açıklamalar işin kolayına kaçmak olacaktır.

Seçmen davranışı etkileyen faktörlerden biri seçmenlerin sosyal-sınıfsal konumu ve geçim derdi. Seçimler sonuçları sosyal açıdan neye denk geliyor? Bu soruyu yanıtlamak için önce sosyal değişim açısından bazı saptamalar yapalım. Kır çözülüyor ve şehirlerde yaşayan nüfus hızla artıyor. Toplam istihdam içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı son 30 yılda yüzde 40'lardan yüzde 10'lar seviyesine düşmüş durumda. Buna karşılık ücretle çalışanların oranı yüzde 30'lardan yüzde 65'e tırmandı. Tarımın istihdamdaki payı hızla düşerken hizmet ve sanayi sektörünün toplamı yüzde 75'i geçmiş durumda.

Ücretlileşmenin ve şehirleşmenin arttığı bu tablo karşısında seçmen davranışının başka şekilde tezahür edeceğini ummak mümkün. Ancak bu yanıltıcı ve fazlasıyla indirgemeci bir yaklaşım olur. Çünkü seçmen davranışını tek başına bu iktisadi kategoriler belirlemiyor. Yoksul, işçi ve emekçi kitleler soyut sınıf

kategorileri olarak hareket etmiyor. İnsanlar soyut kategorilere göre değil, yaşam deneyimlerine, sosyal ilişkilerine ve beklentilerine göre hareket ediyor. O nedenle seçmen davranışının sosyal temellerine bakarken sadece yapısal faktörlere bakmak yanıltıcı olacaktır.

Hızla ücretlileşen ve kentlere akan kitleler, geçmişte bildiğimiz anlamda işçileşmiyor ve kentlileşmiyor. 1960 ve 70'lerin kente tutunma mekanizmaları ve çalışma ilişkileri artık yok. Sosyal koruma ve tutunma mekanizmalarının daha güçlü olduğu dönemlere kıyasla, bugün acımasız bir rekabet ve belirsizlik söz konusu. Toplumsal örgütlülük zayıf, kendi gemisini kurtarma kaygısı başat. Sendikal örgütlülük dibe vurmuş durumda. Seçimlere katılım yüksek olsa da siyasal katılım son derece zayıf.

Neoliberal dönemde belirsizlik, güvencesizlik ve gelecekten duyulan kaygı en güçlü deneyim olarak ortaya çıkıyor. İş bulmak zor, işini kaybet kolay. İşler güvencesiz ve eğreti. Kentlerin merkezleri ile çevresindeki hayatlar iki ayrı dünyaya bölünmüş durumda. Yüzde 50'ye yaklaşan hizmet sektöründe çalışanlar adeta modern köleler gibi.

İş bulmak, hem de öyle düzenli ve güvenceli bir iş değil, taşeronda iş bulmak bile iktidar partisinden bir tanıdık bulmaya bağlı. Düzenli bir nitelik taşımayan sadakaya dönüşen sosyal yardımlardan yararlanmak iktidar partisi ile kurulacak ilişkiye bağlı.

Kentli ve ücretli seçmenin davranışı bu yaşam deneyimi çerçevesinde şekilleniyor. Dolayısıyla bu yaşam döngüsünü köklü biçimde değiştirme fikri yeşermiyor. Bunun yerine mevcut durumunu koruma kaygısı öne çıkıyor. Ücretli ve yoksul seçmen şu yada bu ölçüde, büyük sıkıntılar pahasına oluşturduğu dengenin korunmasını istiyor. Risk almak istemiyor. Meydan okumak istemiyor. Azla yetinmeye razı. Henüz güven duyabileceği ve bu nedenle mevcut dengesini değiştirmeyi göze alabileceği bir özne göremiyor, bulamıyor veya erişemiyor. Seçmenin önemli bir bölümün bu seçim-geçim dengesinde karar verdiği anlaşılıyor.

Neoliberalizm toplumun dokusunu değiştiriyor, parçalıyor, güvencesizleştiriyor ve daha itaatkâr hale getiriyor. Bu nedenle seçmen yolsuzluk konusunda daha vurdumduymaz olabiliyor. Tutunma mekanizmalarının acımazlığının yaratmış olduğu ahlaki çözülme nedeniyle vicdanlar sağır olabiliyor.

Bunca zamandan sonra, bunca yolsuzluk ve kepazelikten sonra iktidar partisinin hâlâ yüksek bir oy oranına sahip olmasının bazı nedenleri bunlar olsa gerek. O yüzden kabahatin çoğu seçmende demeye dilim varmıyor.

"Yeni" Türkiye'nin orta vadesi

BirGün 17 Ekim 2014

Hükümet 2015-2017 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programı (OVP) açıkladı. OVP, yeni ve yaygın bir özelleştirme dalgası öngörüyor. OVP'deki hedefler yanında Maliye Bakanı Şimşek'in açıklamaları da gösteriyor ki, Türkiye'nin biriktirmiş olduğu tüm kamu malları son zerresine kadar satılacak. Türkiye'nin orta vadeli geleceğine ilişkin program olan OVP'de çalışma hayatı için de sürpriz yok. İşgücü piyasanın esnekleştirilmesi, kiralık işçilik, alt işveren-taşeron uygulamaları ve kıdem tazminatı fonu çalışma hayatında yapılması planlanan düzenlemeler arasında yer alıyor.

OVP'nin ana hedeflerinden biri "rekabetçi bir işgücü piyasası" oluşturmak. "Rekabetçi işgücü piyasası" ne demek? İşgücü piyasasında kim kimle rekabet edecek? Rekabetçi bir işgücü piyasasından çalışanlar nasıl korunacak? Bunun yanıtını programın 239. paragrafından buluyoruz: "Özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak ve faaliyet alanları geçici iş ilişkisini [kiralık işçilik] de kapsayacak şekilde genişletilecektir." Hoş geldin kiralık işçilik! Rekabetçi işgücü piyasasının sırı burada yatıyor. Kısaca orta vadede hepimiz kiralanacağız! Kiralık işçilik düzeni mevcut taşeron uygulamasını mumla aratacak.

Programın 240. paragrafına göre "alt işverenlik uygulaması işçi haklarını ve ekonominin rekabet gücünü dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir." Nasıl müthiş bir denge! Alt işveren (taşeron) uygulaması ile bir yandan işçi hakları bir yandan da ekonominin rekabet gücü dikkate alınacakmış. "İşçi haklarını dikkate alma" ifadesinin makyaj olduğu o kadar belli ki... Yapılmak istenen alt işveren (taşeron) düzenini kalıcı hale getirmek. Programın bir diğer hedefi ise bireysel hesaba dayalı bir kıdem tazminatı sisteminin (fonunun) oluşturulması. Bu fon düzenlemesi ile kıdem tazminatı hakkı ciddi bir biçimde tırpanlanmış olacak.

Sermaye örgütlerinin yıllardır talep ettiği konular bir kez daha OVP'nin hedefleri haline gelmiş. Türkiye'nin orta vadesinde çalışanları kiralık işçilik, taşeron uygulamasının yaygınlaşması ve kıdem tazminatı fonu bekliyor. Böyle bir çalışma hayatı tablosu ile sosyal eşitsizliğin daha da artacağını söylemek kehanet olmasa gerek.

Bir yandan yaygın özelleştirmeler bir yandan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi öngören programın ilginç bir iddiası var. OVP'nin 97. paragrafına göre, insani kalkınma perspektifinde gelir dağılımını iyileştirmeye yönelik olarak izlenen politikalara devam edilecekmiş. Bu ifadeden anlıyoruz ki Türkiye'nin orta vadeli geçmişinde gelir dağılımını iyileştirmeye yönelik politikalar izlenmiş ve orta vadeli gelecekte bu politikalara devam edilecekmiş. Oysa servet dağılımına ilişkin son veriler bu iddiayı doğrulamıyor.

OVP'nin açıklanmasından birkaç gün sonra Credit Suisse Araştırma Enstitüsü'nün Küresel Zenginlik/Refah Raporu açıklandı. Rapora göre küresel gelir ve servet adaletsizliği giderek artarken ve dünyanın en zengin yüzde 1 dünyanın toplam servetinin yüzde 48'ine sahip durumda.

Rapora göre, Türkiye servet eşitsizliğinin en yüksek olduğu ülkeler arasında yer alıyor. Servet eşitsizliği bazı ülkelerde sabit kalırken, Finlandiya, İtalya, İsveç, Norveç, Danimarka, Fransa ve Polonya gibi ülkelerde 2010-2014 arasında kısmen düşmüş. Pek çok ülkede ise artış eğilimi gösteriyor. Küresel sosyal eşitsizlik derinleşiyor. Ancak bu artış eğilimi ülkeden ülkeye büyük farklar gösteriyor.

Rapor, Türkiye'nin orta vadeli geçmişinde servet dağılımın hızla bozulduğunu göstermesi açısından ilginç bulgular ortaya koyuyor. Türkiye'nin en zengin yüzde 10'u toplam servetin yüzde 78'ine sahip. Geriye kalan yüzde 90 ise servetin yüzde 22'sini bölüşüyor. Türkiye'de 2000 yılında en zengin yüzde 10 servetin 67'sine sahipken, 2007'de bu oran yüzde 70'e, 2014'te ise yüzde 78'e çıkmış. Son 14 yılda en zengin yüzde 10'un serveti yüzde 16,5 oranında artış göstermiş. Araştırmaya göre Türkiye Rusya'dan sonra servet dağılımında en eşitsiz 2. ülke, servet dağılımı bozulma hızında ise 4. sırada.

Başka toplumsal göstergeler yanı sıra servet dağılımındaki bozulma. Türkiye'de 2000'li yıllarda izlenen iktisadi ve sosyal politikaların eşitsizliği artırdığını gösteriyor. Diğer bir ifade ile gelir ve servet dağılımı eşitsizliği Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri ve bu sorun giderek büyüyor. OVP'nin özelleştirme, istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili hedeflerine bakılacak olursa, Türkiye'nin orta vadeli geleceğinde toplumsal eşitsizliğin daha da artacağı sır değil.

Toplumsal eşitsizliği derinleştiren neoliberal-piyasacı politikaların yerini kamucu-toplumcu politikalar almadığı sürece, Türkiye'nin ne kısa ne de orta vadeli geleceği için ümit var. Ama uzun vadeden ümidi kesmemek lazım.

Asgari ücretin bedeli?

BirGün 12 Kasım 2015

Asgari ücretin yılbaşında 1.300 lira olması neredeyse kesin. Hükümetin asgari ücret artışını ötelemesi oldukça zor. Asgari Ücret Tespit Komisyonu hükümet, işçi ve işveren kanadından beşer temsilcinin katılımı ile toplanıyor ve kararlarını oy çokluğu ile alıyor. İşverenler karşı çıksa dahi kurul hükümet ve işçi temsilcilerinin ortak tutumuyla asgari ücreti 1.300 liraya çıkarır.

Asgari ücret artışı iktidar partisinden daha çok muhalefetin başarısı olarak not edilmeli. 7 Haziran 2015 seçimlerinde asgari ücrette ciddi artış vaad eden üç muhalefet partisinin talepleri seçmende karşılık bulunca, AKP 180 derecelik bir dönüşle 1 Kasım seçimleri öncesinde 1.300 liralık asgari ücret vaadine yer vermek zorunda kalmıştı. Bu vaadin gönülsüz ve zoraki olduğunu anlamak için Başbakan Davutoğlu ile Maliye Bakanı Şimşek'in 7 Haziran öncesi açıklamalarına bakmak kâfi. Şimşek, "asgari ücreti 1.500 liraya çıkarmak zulümdür" derken, Davutoğlu da "asgari ücretin 1.500 liraya çıkması durumunda kaç işyeri kapanır, hesabını versinler" demişti.

Birkaç ay önce 1.400 veya 1.500 liralık asgari ücrete veryansın edip, sonra 1.300 lira asgari ücret vaad etmek, muhalefetin asgari ücret stratejisinin hükümeti nasıl sıkıştırdığını ortaya koyuyor. Şimdi icraat zamanı! Asgari ücret 1.300 lira olacak ama bedeli ne olacak? Sermaye örgütleri itirazlarını yükseltmeye başladı. Bu koroya liberal yazar ve iktisatçılar da katıldı. Asgari ücret artışı üzerinden felaket tellallığı yapılmaya ve işsizlik kırbacı sallanmaya başlandı. Oysa bunlar her asgari ücret tartışması öncesinden bildiğimiz basma kalıp itirazlar.

Sermaye örgütleri ve liberal iktisatçılara bakacak olursanız asgari ücretin varlığı tek başına felaket. Zaman zaman dillerinin altındaki baklayı çıkarıp "asgari ücret" kaldırılsın" deme cüretini de gösteriyorlar. Sermaye çevrelerinin bu "vahşi" taleplerine, "zaten bazı ülkelerde asgari ücret uygulaması yok" diye destek veren kalem erbabına ne demeli! Eğer kastettikleri Avrupa ülkeleriyse Resmî asgari ücretin olmadığı Avrupa ülkelerinde asgari ücret toplu iş sözleşmeleri yoluyla belirleniyor. İsterseniz öyle yapalım. Asgari ücreti toplu pazarlık yoluyla belirleyelim.

Ankara Sanayi Odası (ASO) yüzde 30'luk asgari ücret artışına karşı çıkıp asgari ücretin kaldırılmasını isterken, İstanbul Ticaret Odası Başkanı İbrahim Çağlar daha ılımlı: "Asgari ücretin artması hem çalışana hem iç piyasaya can verir" diyerek asgari ücretin 1,300 liraya çıkarılmasını desteklediklerini, ancak oluşacak ilave maliyete karşı işverenin desteklenmesini talep etti.

Zurnanın zırt dediği yer burası. Cin şişeden çıktı. Asgari ücret yüzde 30 artışla 1,300 lira olacak. Hükümetin bundan vazgeçmesi ve sermaye örgütlerinin bunu engellemesi oldukça zor görünüyor. O halde, asgari ücret artışı karşılığında koparılacak tavizler, ödenecek bedeller gündeme gelecek. Nitekim bunlar açıkça dillendirilmeye başlandı.

Bunlardan biri yeni "istihdam" teşvikleri. İşveren örgütleri asgari ücret artışı karşılığında ilave teşvikler sağlanmasını istiyor. Halen çok sayıda "istihdam" teşviki uygulanıyor. İŞKUR 48 aya kadar SGK işveren payını ödemekte ve bu destek çeşitli çalışan kategorilerini kapsıyor. Öte yandan 2008 yılından bu yana Hazine işverenlerin SGK payının yüzde beşini karşılıyor. Bu ana kelemler dışında pek çok başka "istihdam" teşviki de söz konusu. Yeni teşviklerle, asgari ücret artışının getirdiği yükün önemli bir bölümü genel bütçeye ve işsizlik sigortası fonuna yansıtılmak isteniyor.

Asgari ücret artışının bir diğer potansiyel bedeli ise uzun zamandır gündemde olan Kıdem Tazminatı Fonu ve kiralık işçilik ve diğer esnek istihdam türleri. Bunlar yeniden ısıtılarak gündeme getiriliyor. Hükümet yüzde 30'luk asgari ücret artışını "dengelemek" için, daha önce sermayeye vaad ettiği esnek ve güvencesiz yeni çalışma biçimlerini gündeme getirebilir. Asgari ücret artışının yaratacağı "rehavet" ortamında bu bedeller dikkatten kaçabilir.

Zorunlu BES hukuksuz ve adaletsiz

BirGün 5 Mayıs 2016

Hükümet sosyal güvenlikte hukuksuz ve adaletsiz bir uygulamaya daha hazırlanıyor. Bu uygulamanın adı Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi (BES). Yasal düzenleme henüz meclise sunulmadı ama basına yansıyan ayrıntılar şunlar: Halen gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanan ve tamamlayıcı özel bir sigorta sistemi olan BES zorunlu hale getirilecek. Zorunlu BES ile ücretlerden kesilecek miktarın en az 50 TL olacak. Sisteme işveren katkısı olmayacak, halen yüzde 25 olan devlet katkısı ise devam edecek. Zorunlu BES 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ve 45 yaşın altında yeni işe girenlere mecburi olacak.

Zorunlu BES Anayasaya aykırı

Zorunlu BES sosyal güvenliğin temel felsefesine ve anayasaya aykırı, dahası sosyal güvenliği adım adım özelleştirmeyi hedefleyen bir uygulama. Sosyal güvenlik herkes için zorunludur. Kimse sosyal güvenlik sisteminin dışında kalamaz. Anayasa'nın 60. maddesine göre "herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve devlet bu güvenliği sağlayıp gerekli teşkilatı kurmakla yükümlüdür." Büyük sorunları ve eksikleri olmasına karşın Türkiye'de şu anda zorunlu ve kamusal bir sosyal güvenlik sistemi ve kurumu (SGK) vardır. Çalışanlar bu kamusal sosyal güvenlik sistemi için prim ödemekte ve ayrıca sisteme devlet de katkı yapmakta.

Bu zorunlu ve kamusal sosyal güvenlik sistemi dışında isteyenler tamamlayıcı özel sigorta sistemlerine üye olabilir. Gelir düzeylerine göre prim ödeyebilirler. Bu onların paşa gönüllerinin bileceği iştir. Ancak hiç kimse özel bir sigorta programına üye olmaya zorlanamaz. Zorunlu kamusal sosyal güvenlik primleri dışında hiç kimseden kendi arzusu dışında kesinti yapılamaz. Zorunlu BES uygulaması Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi ile sosyal güvenlik, sözleşme hürriyeti ve mülkiyet hakkına ilişkin hükümlerine de aykırıdır. Zorunlu özel emeklilik sigortası diye bir uygulama olamaz. Uygulama baştan aşağı hukuksuz ve anayasaya aykırıdır.

BES'e devlet katkısı adaletsiz

Öte yandan halen uygulanmakta olan gönüllü BES de adaletsiz bir sistemdir. Türkiye'de 2001 yılından bu yana Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) söz konusu. BES halen asıl değil tamamlayıcı, gönüllü ve özel bir sigorta sistemi. BES daha çok orta ve üst gelir gruplarının gücünün yettiği bir sistem. 2012'den bu yana BES'e girenlere kendi primlerinin yüzde 25'i oranında devlet katkısı yapılıyor. Sistemde 2016 itibariyle 6,2 milyon katılımcı var. Toplam aktif sosyal sigortalı sayısının 20,3 milyon olduğu düşünülecek olursa BES kapsamındakilerin oranı sosyal sigortalıların yüzde 30'unun aşmış durumda. BES'e aktarılan devlet katkısı tutarı ise 5.9 Milyar TL'ye ulaştı. BES katılımcılarının gelir durumunda bakıldığında BES'e devlet katkısı orta ve üst gelir gruplarına kaynak aktarma mekanizmasına dönüşüyor.

BES katılımcılarının fon büyüklüğünün gelir düzeyine oranı oldukça çarpıcı. Geliri asgari ücrete eşit ve daha düşük olanların BES fonları içindeki payı sadece yüzde 0,2'dir. Asgari ücret ile iki asgari ücret arası kazancı olanların payı yüzde 18,3 iken iki asgari ücret ile 3 asgari ücret arası geliri olanların payı yüzde 34,5'tir.

Üç asgari ücret ile altı asgari ücret arası geliri olanların payı yüzde 10'dur. Altı ile on asgari ücret arası geliri olanların payı yüzde 23 ve 10 asgari ücretten fazla geliri olanların payı yüzde 23,4'tür. Bu veriler açıkça BES sisteminde orta ve üst gelir gruplarının ağırlığı oluşturduğunu ortaya koyuyor. Böylece sosyal devlet ilkesine aykırı bir biçimde düşük gelirli kesimlerden toplanan vergiler orta ve üst gelir gruplarına aktarılıyor. Zorunlu BES devlet kesesinden özel sigortaların finansmanı demek. Bu nedenle BES'e devlet katkısı adaletsiz bir uygulamadır.

Asgari ücret düşecek

Zorunlu BES ücretleri eritecek. Zorunlu BES asgari ücretin 50 TL azalması demek. Ücret düzeyine göre bu miktar artabilecek. BES kesintisi işçinin ücretinden yapılacak. En az 50 TL olması öngörülen zorunlu BES kesintisi ile asgari ücret 50 TL azalacak. Öte yandan 8 veya 9. ayda yüzde 20'lik vergi dilimine girecek olan asgari ücretlinin buradan da kaybı olacak. Asgari ücretliyi hem BES hem de vergi dilimi vuracak.

Zorunlu tasarruf macerasının benzeri

Zorunlu BES uygulamasının benzerleri Turgut Özal ve ANAP döneminde Tasarrufa Teşvik Fonu (Zorunlu Tasarruf Fonu) ve zorunlu Konut Edindirme Yardımı (kesintisi) adıyla uygulanmış ve başarısız olmuştu. Bu iki fon için yapılan kesintiler yıllar sonra ve gerçek nemalandırma yapılmadan çalışanlar ciddi kayıplara uğratılarak geri ödendi. Sonuçta ne çalışanların ciddi bir birikim oldu, ne de bu fonlarla çalışanlar ev sahibi oldu. Zorunlu BES gerçek dışı ve başarısızlığa mahkûm bir uygulamadır. Amaç sosyal güvenlik değil, "tasarruf" düzeyini artırmak ve böylece afaki projeler için kaynak oluşturmak ve sosyal sigortaları kısmen özelleştirilmektir.

Çalışan değil sermaye BES'leniyor

BirGün 12 Ağustos 2016

Zorunlu Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) uygulamasına ilişkin yasa tasarısı üç gün içinde "şipşak yasama" yöntemiyle kabul edildi. 8 Ağustos 2016 Pazartesi günü Meclis komisyonuna gelen tasarı, 9 Ağustos günü komisyonda görüşüldü ve 10 Ağustos'ta Meclis Genel Kurulu'nda kabul edildi. Komisyonda sendikaların görüş bildirilmesine izin verilmedi. Kanun tasarısı hakkıyla incelenmeden, taraflara söz hakkı tanınmadan zorunlu BES sistemi yasalaşmış oldu. Ocak 2017'de yürürlüğe girecek yasa için bu ne telaş, bu ne hız! Hükümetin özel sigorta şirketlerine verilmiş sözü mü var?

Çifte mecburiyet

Türkiye'de BES sistemi 2001 yılından bu yana uygulanıyor. BES uygulaması 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Hakkında Kanun ile başlatıldı. 2013 yılından bu yana ise bireysel katılımcıların katkı paylarının

yüzde 25'i oranında devlet katkısı yapılıyor. 4632 sayılı yasaya göre sistem gönüllü katılıma dayalı. Yapılan değişiklik ile gönüllü katılım uygulaması 45 yaş altı bağımlı çalışanlar (işçi ve memur) için zorunlu hale getiriliyor. Çalışanlar sadece sisteme girmek zorunda değil, işverenlerinin sözleşme yaptığı bir bireysel emeklilik şirketine de mecburlar. Çalışanların istedikleri emeklilik şirketini seçme hakları bile yok. Çifte mecburiyet var: Devletin mecburiyeti ve işverenin mecburiyeti.

45 yaş altında halen çalışanlar ve yeni işe girecek olanların prime esas kazançlarının yüzde 3'ü oranında zorunlu BES kesintisi yapılacak. Prime esas kazanç ifadesi büyük önem taşıyor. Özellikle sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar için bunun anlamı bütün kazançlarından (ücret, ikramiye ve sosyal haklar dahil) yüzde 3 kesinti yapılması. Prime esas kazancın alt sınırı asgari ücret tutarı olan 1.647 TL üst sınırı ise 10.705 TL. Bugünkü değerler üzerinde kesinti tutarları 49,4 TL ile 322 TL arasında değişecek. Özellikle ikramiyeli aylarda işçilerin kesintileri artacak. Ortalama ücret seviyeleri dikkate alındığında çalışanların büyük bölümünden 50 ile 150 TL arasında BES kesintisi yapılacağı anlaşılıyor. Ancak 2017 Ocak ayında asgari ücret ve prime esas kazanç miktarları değişeceği için kesinti miktarları artacak.

Bakanlar Kurulu kesinti oranını iki katına kadar artırmaya ve yüzde 1 düşürmeye yetkili olacak. Ayrıca devlet sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere bin TL katkı yapacak. Ancak gerek devlet katkılarından yararlanmak için istemde uzun süre kalmak gerekiyor. Sistemde 10 yıl kalanlar devlet katkısının yüzde 60'ını alabiliyor. BES'te emekliliğe hak kazananlar (en az 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaşını doldurmak) devlet katkısının tamamını alabiliyor.

Girmek zorunlu caymak zor

Çalışanlar emeklilik planına dahil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi takip eden iki ay içinde sözleşmeden cayabilir. Yasa "iki ay sonra" değil "iki ay içinde" ibaresine yer veriyor. Bu durumda çalışanlar iki aylık süreyi beklemeksizin kendisine bilgi verilmesini takiben sistemden çıkabilir. Kâğıt üzerinde oldukça yumuşak görünen bu koşulun pratikte büyük ölçüde mecburiyete dönüşmesi mümkün. Sendikasız çalışanların işverenin BES şirketiyle yaptığı sözleşmeye karşı çıkması oldukça zor olacak. İşveren istemediği takdirde sistemden çıkmak pek mümkün olmayacak. Çalışanların bir bölümü ise çıkış işlemleriyle uğraşmayacak veya tasarruf hevesi ile sistemde kalacak. Dolayısıyla iki ay içinde cayma imkânı kâğıt üzerinde kalabilir.

Zorunlu BES bir sosyal sigorta sistemi değil, adı üzerinde bireysel tasarruf sistemi. BES piyasa mekanizmasına dayalı. BES şirketleri topladıkları primleri çeşitli fonlarda değerlendirerek getiri sağlamaya çalışacak. Topladıkları katkı paylarını borsa, tahvil, faiz, altın, döviz gibi araçlarla değerlendirecekler. Dolayısıyla getiri tercih edilen yatırım aracına ve piyasa koşullarına göre değişecek. Dolayısıyla BES kesintileri için bir getiri garantisi olmayacak. Nitekim Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre Türkiye'deki BES şirketleri 2011-2014 arasında reel getiri açısından zarar etti. 2011'de yüzde 10'un üzerinde zarar eden BES

fonları, 2012 yüzde 9 net getiri sağladı, 2013'te yüzde 7-8 civarında zarar eden fonlar 2014'te yüzde 5'in üzerinde net getiri sağladı. Böylece toplamda son dört yılda BES fonları zarar etti. Bu yüzden de yüzde 25 devlet katkısına rağmen sistemden çıkışlar artıyor.

2015 yılı sonuna kadar yürürlüğe giren toplam 11.208.589 adet BES sözleşmesinden 3.482.835'i kendi isteğiyle sistemden çıktı. Emeklilik, fesih, vefat gibi nedenler bu sayıya değil. Sistemden çıkış oranı yüzde 31,1 olarak gerçekleşti. Yüzde 25 devlet katkısına rağmen sistem işlemiyor. Zorunlu BES uygulamasının bir nedeni de sistemden çıkışları durdurmak. Türkiye'deki BES fonlarının performansı OECD ortalamasının çok altında seyrediyor. Sözün özü BES bir sosyal güvence değil, bireysel risk ve kazanç kararına dayalı bir tasarruf mekanizması. BES için işveren katkısı ve devlet güvencesi söz konusu değil. Şirketlerin iflası veya fonların getirilerinin enflasyonun altında kalması durumunda çalışanlar için bir güvence söz konusu değil. Bunun dünyada çok sayıda örneği var. Dahası işverenlerin çalışanlardan kestikleri BES primlerini ilgili şirkete yatırmaması da ihtimal dahilinde. Sigorta primi ve vergi yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlerin BES primi yatırmalarını beklemek saflık olur.

Çifte emeklilik aldatmacası

Zorunlu BES'in iki gerekçesi var: Birincisi tasarruf oranlarını artırmak ikincisi çalışanların refah seviyesinin emeklilik döneminde de korunması. Tasarruf oranlarının artırılması gelir düzeyi ile orantılıdır. Zorla tasarruf olmaz. Bunu Özal "zorunlu tasarruf fonu" ile denedi ama sonuç fiyasko oldu. Zorunlu BES ile çalışanlara çifte emeklilik sağlanacağı iddiası ise dayanaksızdır. Şu anda sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı için prime esas kazancın yüzde 20'si oranında kesinti yapılmakta. Yüzde 20 prim kesintisiyle ödenen ve pek çok emekli için yetersiz olan emekli aylığına denk bir gelirin BES'ten yüzde üç primle ödenmesi mümkün değil. Basit bir aktüeryal hesapla sistemde 20 yıl kalan bir asgari ücretlinin yıllık yüzde 2 net reel getiri hesabıyla 20 yıl sonra alacağı maksimum emekli aylığı (enflasyondan arındırılmış sabit olarak) 82 TL olur. Asgari ücretin iki katı ücreti olanın 20 yıl sonraki geliri yaklaşık 160 lira olacak. Öte yandan zorunlu BES düşük ücretli çalışanların ücretlerinde 50 ile 100 TL civarında bir düşüşe yol açacak.

Sistemin ikinci bir emeklilik sağlamayacağı açık. Asıl amaç tasarruf oranlarını artırmak, finansa piyasasına destek sağlamak, çoğu çok uluslu sigorta şirketlerine kaynak sağlamak. Özel sigorta şirketleri daha şimdiden 13 milyon yeni katılımcı hayali kurmakta. Sistemin uzun vadede yaratacağı bir değer sorun ise kamusal emeklilik sistemi ile ikame edilmesi ve böylece sosyal güvenliğin giderek özel emeklilik sistemine dönüşmesi olacaktır. Bu açıdan bakıldığında BES bugün için tümüyle kamusal sosyal güvenlik sisteminin yerine geçmese de onu giderek zayıflatma potansiyeli taşımaktadır. BES 1990'lı yıllarda hız kazanan sosyal güvenliğin özelleştirilmesi sürecinin yeni bir adımıdır. Zorunlu BES özel sigorta şirketlerinin beslenmesidir. Devlet BES'e katkı yapacak yerde emekli aylıklarını iyileştirmelidir.

Zorunlu BES Anayasa'ya aykırı

Zorunlu BES uygulaması Anayasa'nın sosyal hukuk devletine ilkesine ve sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerine aykırı olduğu gibi bireysel hak ve özgürler arasında yer alan sözleşme özgürlüğü ve mülkiyet hakkına da aykırıdır. Zorunlu olan kamusal sosyal güvenlik sistemidir. Anayasa'nın 60. maddesine göre devlet bu sistemi kurmak ve herkesi zorunlu olarak bu sistem kapsamına almakla yükümlüdür. Devlet hiç kimseyi getirisi belirsiz bir özel sigorta programına girmeye zorlayamaz. Kişiler tasarruflarını diledikleri gibi değerlendirebilirler. Devlet özel sigorta şirketlerinin çobanı gibi davranamaz. Zorunlu BES Anayasa'nın mülkiyet hakkına ilişkin 35. maddesine de aykırıdır. Mülkiyet hakkı kamu yararı için sınırlanabilir ama zorunlu BES'te kamu yararı yoktur. Zorunlu BES Anayasa'nın 48. maddesinde yer alan sözleşme serbestisine de aykırıdır. Çalışanlar zorla ve işverenleri tarafından seçilen bir BES şirketi ile kendi iradeleri dışında sözleşme yapmak durumunda bırakılıyor. Kısaca BES Anayasa'nın sadece sosyal hükümlerine değil liberal ve bireysel hükümlerine de aykırı bir düzenlemedir. Piyasa ekonomisinde devlet müdahalesi olmadığı tamamen çarpıtmadır. Sermaye kendi lehine devlet müdahalesine hiçbir zaman karşı çıkmaz. Bakınız zorunlu BES! Zorunlu BES iktisadi liberalizmin iki yüzlülüğünü ortaya koyması açısından da öğreticidir.

Zorunlu BES uygulaması ile sosyal güvenliğin özelleştirilmesi ve piyasaya terkedilmesi yönünde bir adım daha atıldı. Bu uygulama ile çalışanlar değil, özel sigorta şirketleri, sermaye BES'leniyor. Ama BES'e mecbur değilsin, cay be gözüm!

Devlet şirkete dönüşüyor

BirGün 19 Ağustos 2016

Bu kadarını Türkiye'de fonların mucidi Özal bile hayal etmemişti. Özal 1980'li yıllarda kamu kaynaklarını ve harcamaları Bütçe dışına, Meclis ve Sayıştay denetimi dışına çekmek için fon uygulamalarını başlatmıştı. Fonlar u günden bugüne "mali esneklik" ve denetimsizliğin adı oldu. Şimdi süper esnek ve denetimsiz devasa bir fon, fonların fonu gündemde.

Kamu kaynaklarına, işçinin birikimine büyük darbeler indirebilecek düzenlemeler Meclis gündeminde. Hükümetin torba yasa inadı sürüyor. Yasama tekniğine aykırı ve yasama kalitesini yok eden torba yasalarla onlarca yasada birden değişiklik yapılıyor. Türkiye'de şimdiye kadar kurulmuş en büyük ve en denetimsiz fon olan Türkiye Varlık Fonu önce torba yasa içine kondu. Tepkiler üzerine ayrı bir yasa teklifi haline geldi.

Meclis gündeminde birbirini tamamlayan iki yasal düzenleme var. Biri torba yasa tasarısı diğeri ise Türkiye Varlık Fonu yasa teklifi. İki düzenleme de kamu

kaynaklarının ölçüsüz ve denetimsiz kullanımına ve sermayeye peşkeş çekilmesine yol açacak nitelikte. Sadece kamu kaynakları değil işçilere ait olan İşsizlik Sigortası Fonu da tehlikede.

Mesele yatırımsa gerisi teferruat!

Torba yasa ile Cumhuriyet tarihinin en ölçüsüz, en sermayeperver ve en esnek teşvik istemi getiriliyor. Öngörülen teşvik sisteminin özü "mesele yatırımsa gerisi teferruat" şeklinde özetlenebilir. Türkiye Varlık Fonu ile bir yandan sermayeye yönelik teşvikler öte yandan hükümetin giderek kaynak bulmakta zorlandığı fantastik ve büyük projeler için kaynak bulunması hedefleniyor. Sermayeye yönelik teşvik sisteminde köklü değişiklikler yapılıyor. Bu teşvik sisteminin özellikleri şöyle özetlenebilir: Ölçüsüz, denetim dışı, esnek ve cömert. Bu teşvik sistemi Özal'ın bile hayallerini zorluyor.

Torba yasa ile getirilen bu devasa teşvik sistemi şeffaf değil, denetime açık değil. Hükümet bu düzenleme ile istediği kamu kaynağını istediği sermayedara teşvik olarak verebilecek. Teşvikler dudak uçuklatıcı. Hükümet istediğine yatırımları kurumlar vergisinden ve gümrük vergisinden muaf tutabilecek. Hazine malları (halkın malları) yatırımcı şirketlere 49 yıllığına devredilebilecek. Talep edilmesi halinde bedelsiz devir de yapılacak. Hükümetin belirlediği yatırımlarda 10 yıla kadar sigorta prim teşviki sağlanacak. Halen var olan sigorta prim teşvikleri düşünülürse işverenler neredeyse sigorta primi ödemez hale gelecek. Bitmedi. Hükümet istediği yatırımların enerji harcamalarının yüzde ellisini on yıl süreyle karşılayacak ve kalifiye çalışan için asgari ücretin 20 (yazıyla yirmi) katına kadar ücret desteği söz konusu olacak.

Bir yok edici olarak Varlık Fonu

Türkiye Varlık Fonu ise bu yatırım teşviklerinin ve hükümetin çeşitli projeleri için bütün kamu kaynaklarının toplandığı bir fon havuzu olacak. Peki, zaten bu kaynaklar devletin elinde değil mi? Ne fark edecek? Yapılmak istenen, Özal ile başlayan ve kamu kaynaklarını Meclis ve Sayıştay denetimi dışına çıkarma yöntemi olarak kullanılan fon sisteminin devasa bir havuza, üst fona dönüştürülmesi. Bu fon kamu kaynaklarının neredeyse tamamını kullanacak olmasına rağmen özel hukuka tabi bir şirket olacak.

Böylece kamu kaynaklarının Meclis ve Sayıştay denetimi olmaksızın idare tarafından keyfi kullanımının önü açılıyor. Cumhuriyet tarihinin en büyük özelleştirme ve kamu kaynaklarını tasfiye operasyonu yapılıyor. Devleti şirket gibi yönetme zihniyeti tam da budur. Devlet şirketleşiyor. Kamu kaynakları oligarşik bir grup tarafından denetimden ve şeffaflıktan azade biçimde kullanılacak. Anayasa'nın ve yasaların üstünde bir süper fon yaratılıyor. Geçen hafta apar topar Meclis'ten geçirilen yeni BES düzenlemesi de Varlık Fonu ile bağlantılı. Varlık Fonu Anayasa'ya açıkça aykırı bir düzenleme ama mesele yatırımsa Anayasa da teferruat oluyor. Zaten ülkede Anayasa var mı?

Varlık Fonu'nun en önemli kaynağını özelleştirme gelirleri oluşturacak. Bu tasarıda açıkça belirtilmiş. Bu yüzden şimdiye kadar akla hayale gelmeyen özel-

leştirmeler gündeme gelecek. Torba yasa ile yeni bir özelleştirme dalgasını zemini hazırlanıyor. Özelleştirme İdaresi'ne devredilecek olan TRT, TPAO, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri, ÇAYKUR, Şeker Kurumu ve Türkiye Taş Kömürü Kurumu gibi kamu kurum ve kuruluşlarının kendileri veya çeşitli mal varlıkları satıp savrulacak. Böylece Varlık Fonu'na kaynak yaratılacak. O kaynaklar da sermayeye teşvik olarak verilecek. Böylece devlet eliyle sermaye birikiminde yeni bir aşamaya geçilmiş olacak.

İşsizlik Sigortası Fonu da yağmalanacak

Varlık Fonu işçiler için daha da hayati bir önem taşıyor. Sermaye için envaiçeşit teşvik öngörülürken işsizin parası da unutulmamış. Bakanlar Kurulu istediği kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili kuruluşlarının "ihtiyaç fazlası" kaynaklarını varlık fonuna aktarabilecek. Varlık Fonu'nun el koyacağı kaynaklardan biri de İşsizlik Sigortası Fonu birikimleri olacak. Bu hikâye tanıdık. Geçmişte SSK fonları nasıl düşük faizle kamunun iç borçlanma aracı olarak kullanıldıysa, işsizlik fonu da devlet ve sermaye için ucuz finansman kaynağı olacak.

Söz konusu sermayeye teşvik olunca çok cömert olan hükümet, sıra işsizlik ödeneğine gelince oldukça cimri davranıyor. İşsizlik ödeneğini hak etmek oldukça zor ve işsizlik ödenekleri oldukça düşük. Bu yüzden İşsizlik Fonu'nda ciddi para birikmiş durumda. Fon'da biriken para 100 milyar liraya yaklaştı.

Fon o kadar cimri ki işsizlik sigortasının uygulamaya başladığı Mart 2002 tarihinden Haziran 2016'ya kadar 7 milyonu aşkın işsiz başvurmuş ve bunların sadece 4.7 milyonuna toplam 12,2 milyar lira işsizlik ödemesi yapılmış. Oysa fondan sadece son iki buçuk yılda 3,3 milyar lira "diğer giderler" adı altında teşvik ve yatırımlarda kullanılmak üzere kaynak alınmış. Şimdi de Varlık Fonu ile işsizlik sigortasında biriken 100 milyar liranın büyük bölümüne el konulacak.

Tüm bunlar olurken İŞKUR yönetimindeki işçi/sendika temsilcisinin sesini duyan var mı? İŞKUR yönetiminde Türk-İş'in belirlediği bir sendikacı yer alıyor. İŞKUR yönetimindeki Türk-İş temsilcisi İşsizlik Fonu'nun başına örülmek istenen çorabın farkında mı? Bu konuda bir açıklaması var mı? Ben duymadım, görmedim.

Başına buyruk, denetimsiz bir süper fon ve fütursuz bir teşvik sistemiyle neoliberal rejimin inşası tamamlanacak. Hükümetin sevk ve idaresi altında yeni bir bırakınız yapsınlar, bırakınız satsınlar dönemi, kamu kaynaklarıyla sermayedar besleme dönemi başlıyor. Devlet iyice şirketleşiyor. Türkiye Cumhuriyeti devleti, T.C. A.Ş. oluyor.

Asgari ücrette gizlilik neden?

BirGün 5 Aralık 2016

2017 asgari ücret tespit çalışmaları başlıyor. Asgari ücreti tespit edecek olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ilk toplantısını yarın (6 Aralık 2016) yapacak. Komisyon, aralık ayı içinde dört toplantı yaparak asgari ücreti tespit edecek. Asgari ücret tespiti öncesi tarafların görüşleri kamuoyuna açıklanmaya başladı.

Ekonomi Bakanı Nihat Zeybekçi sendikaların asgari ücret talepleri konusunda "istemenin sonu yok biliyorsunuz. Ama ekonominin realitelerini de unutmamak lazım. Millî gelirine oranla, dünyada en yüksek asgari ücreti olan ülkedeyiz" derken (*Cumhuriyet*, 13 Kasım 2016) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK'in 26. Genel Kuruluna sunulan çalışma raporunda, "Maliyetlerdeki genel yükseliş ve kârlılıktaki azalış dikkate alınarak 2017 yılında asgari ücret artışı yapılmamalıdır" denildi (*Cumhuriyet*, 4.12.2016). Böylece hükümet ve sermaye cephesinin asgari ücret konusundaki tutumu netleşmiş oldu. Hükümet asgari ücrette "asgari" artış isterken, TİSK "artmasın" diyecek kadar cüretkâr!

Hükümet ve sermaye örgütleri asgari ücret artışını baskı altına almaya uğraşırken, işçi örgütlerinin asgari ücret talepleri de ortaya konmaya başladı. Asgari ücret komisyonunda işçi kanadını tek başına temsil eden Türk-İş, geçen yılki toplantıda TÜİK tarafından önerilen ve Kasım 2015 itibariyle bir tek işçinin asgari yaşam maliyetine karşılık gelen 1600 TL talebinde bulundu. Asgari ücretin tespitine sadece en büyük işçi konfederasyonun katılması ve diğerlerinin müzakerelerden dışlanması başlı başına bir tuhaflık olarak not edilmeli.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda temsil edilmeyen ancak yıllardır asgari ücretin tespit sürecinde kapsamlı görüşler açıklayan ve kampanyalar düzenleyen DİSK, bu yıl da kapsamlı bir rapor hazırlayarak hükümet ve sermaye örgütlerinin gerçek dışı iddialarını yanıtladı, asgari ücret konusundaki gerçekleri ve politikalarını ortaya koydu. DİSK-AR Asgari Ücret Raporu üç gündür B*irGün* sayfalarında geniş biçimde yer alıyor. DİSK asgari ücretin en az 2000 TL olmasını istiyor ve bunun nedenlerini raporunda açıklıyor. Hak-İş ise saptayabildiğimiz kadarıyla bugüne kadar 2017 asgari asgari ücreti konusunda bir görüş açıklamadı.

Asgari ücret düzeyi Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından saptanıyor. Komisyon milyonlarca işçiyi ve ailesini ilgilendiren konuda yaşamsal kararlar veriyor. Bu yaşamsal kararları veren komisyon 15 kişiden oluşuyor: Beş hükümet, beş TİSK ve beş Türk-İş temsilcisi kurulda yer alıyor. Komisyon kararları kesin nitelik taşıyor ve itiraz edilemiyor. Komisyon bir toplu pazarlık özelliğine sahip olmadığı için uyuşmazlık söz konusu olduğunda grev vb. bir yol bulunmuyor.

Oysa Komisyon kararları genellikle uyuşmazlıkla çıkıyor. Kararlar genellikle oy çokluğu ile alınıyor. 2000-2015 arasında yapılan 16 asgari ücret tespitinde sadece iki kez bütün taraflar mutabık kaldı. Bu dönemde işçi tarafı 12 kez asgari ücret kararına muhalefet etti. İşveren tarafı ise asgari ücrete sadece iki kez

itiraz etti. İşveren tarafının asgari ücret artışlarından memnun olduğu söylenebilir. Aksi olsaydı işveren itirazları daha çok olurdu.

Aileleriyle birlikte on milyonlarca insanın yaşam düzeyini belirleyen komisyonun çalışmaları konusunda yıllardır devam eden bir tuhaflık ve saçmalık var. Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği'ne göre Komisyonun çalışmaları gizlidir ve açıklanamaz. İnanmıyorsanız okuyun:

Komisyonun Görev, Yetki ve Sorumluluğu başlıklı 8. madde aynen şöyle diyor: "Komisyondaki görüşmeler ve komisyonun çalışmaları gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür."

Sanırsınız asgari ücret komisyonu değil de Millî Güvenlik Kurulu toplantısı, ekonomik bir meseleyi konuşan bir heyet değil de ülkenin istihbaratı ve güvenliğiyle ilgili bir komisyon! Bu nasıl bir saçmalıktır? Meclis tutanakları halka açıkken, meclis komisyon toplantıları halka açıkken, iktisadi ve sosyal bir meseleyi ele alan komisyonun çalışmaları neden gizlidir? Bu komisyonda görüşülen konular ve öğrenilen bilgiler neden kamuoyuna açıklanmaz. Toplantıda hangi devlet sırrı, hangi hassas güvenlik konusu ele alınıyor? Yoksa asgari ücret konusundaki gerçekler kamuoyunca bilinmesin mi isteniyor?

Böyle saçmalık olmaz. Bu yönetmelik hükmü bilgi edinme hakkına aykırıdır ve iptal edilmelidir. Asgari ücret komisyon toplantıları şeffaf olmalıdır. Komisyon tutanakları ve komisyona sunulan görüş ve raporlar kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Dahası komisyonun Resmî bir web sitesi olmalı ve bütün belge ve bilgiler burada yayınlanmalıdır. Gizli değil, şeffaf ve kamuoyunun gözleri önünde bir asgari ücret tartışması yapılmalıdır. Milyonlarca çalışan haklarında ne konuşulduğunu bilmelidir.

Azami fedakârlık asgari ücret!

***BirGün* 8 Aralık 2017**

Sadece asgari ücretle çalışanları değil, tüm çalışanları ilgilendiren asgari ücretin tespit çalışmaları başladı. Asgari ücret beş hükümet, beş işçi (Türk-İş) ve beş işveren (TİSK) temsilcisinden oluşan bir komisyon tarafından saptanıyor. Karar çoğunlukla alınıyor ve kesin nitelik taşıyor. Asgari Ücret Tespit Komisyonu 2018 yılı asgari ücreti için çalışmalarına başladı.

1 Aralık 2017 günü yapılan ilk toplantıya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın "fedakârlık" talebi damgasını vurdu. Bakan konuşmasında "İşçi ve işverenden fedakârlık bekliyoruz" (*Milliyet, NTV* 1 Aralık 2017), "Hükümet olarak biz bu görevi yerine getirirken işçi ve işverenimizden de fedakârlık bekliyoruz. Karşılıklı fedakârlık aslında birlikte kazanmayı getirir" (*Dünya*, 1 Aralık 2017) şeklinde değerlendirmelerde bulundu.

Neredeyse bütün basın organlarında yer alan bu talep bakanlığın resmî web sitesinde konuyla ilgili haberde yer almıyor. Bakanın konuşmasındaki bu en önemli vurgunun bakanlık web sitesinde yer almaması oldukça ilginç. Neyse biz konunun esasına geçelim.

Fedakârlık Arapça ve Farsça kökenli bir kelime. Fedâ bir şey uğruna değerli bir şeyden vazgeçme anlamıma geliyor. –kâr eki ise kelimelere "eden" "edici" anlamları katıyor. Fedakâr, feda eden anlamına geliyor. Asgari ise Arapça "asgâr" kelimesinden geliyor, en küçük, en az, en aşağı demek. Böylece "fedakârlık" ve "asgari" sözcüklerinin yan yana gelmesi tuhaf bir durum oluşturuyor. Asgari, en az ve en düşük olandan fedakârlık istenmesi anlaşılması zor bir talep.

Asgari ücret adı üzerinde en düşük ücret. Dolayısıyla fedakârlık ücreti değil. Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği'ne göre asgari ücret, "işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlanıyor. İşçinin ailesi hesaba katılmıyor.

Asgari ücret bir fedakârlık meselesi değildir. Anayasa'nın ve yasaların devlete yüklediği sosyal bir sorumluluktur. Asgari ücrette sanki taraflar eşitmiş ve sanki bir ticari pazarlık söz konusuymuş gibi yaklaşılamaz. Asgari ücret iş hukukunun işçiyi koruma ilkesinin en önemli unsurlarından biridir.

Öte yandan ülkemizde işçiler zaten mecburen "fedakârlık" yapıyor. Milyonlarca işçi asgari düzeyde bir ücretle yaşıyor. Milyonlarca işçi sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışıyor. Çalışanların yüzde 30'u sosyal güvenceden yoksun. Taşeron işçiler onca yıldır "fedakârlık" yapıyor. Ülkemizde işçiler Avrupa ortalamasının çok üzerinde çalışıyor. Türkiye çalışmaya bağlı kaza ve ölümler (iş cinayetleri) açısından ilk sıralarda yer alıyor. 2017'nin ilk 11 ayında en az 1851 işçi iş cinayetleri sonucu yaşamını yitirdi.

Asgari ücretle çalışan zaten fedakârlık yapıyor. Asgari ücret son yıllarda enflasyonun üzerinde artsa da asgari ücretli büyümeden ve millî gelir artışından pay alamıyor. Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük asgari ücretli ülkeler arasında yer alıyor. OECD içinde sadece Macaristan, Slovakya, Çekya, Estonya, Şili ve Meksika'da asgari ücret Türkiye'den düşük. Bu "fedakârlık" değilse nedir?

Türkiye'nin üye olduğu BM, ILO ve Avrupa Konseyi'nin benimsediği ilkelere göre asgari ücretin çalışanlara ve ailelerine insanca yaşamaya yetecek düzeyde saptanması gerekiyor. Türkiye'de asgari ücret tespitinde aile dikkate alınmıyor. Bu "fedakârlık" değilse nedir?

Asgari ücret en az ücret ama ondan bile kesinti yapılıyor. 1777 lira brüt asgari ücretin 337 lirası, yüzde 19'u kesintiye gidiyor. Bu da mı "fedakârlık" değil? İşverenlere hazineden prim desteği sağlanırken işçinin asgari ücretinden kesintiye devam. İşveren işe aldığı her yeni işçinin bütün kesintilerinden muaf tutulurken asgari ücretten kesintiye devam!

Özetle, işçiler azami fedakârlık yapıp asgari ücret alıyor.

Arz yanlı neoliberal dogmatik zihniyet asgari ücret artışını öcü gibi göstermeye çalışıyor. Asgari ücret artışını felaket olarak görüyor. Asgari ücretin yüzde 30 arttığı 2016 yılında ekonominin batacağı, şirketlerin bu artışı kaldıramayacağı gibi felaket senaryoları yayıldı. Bunların hiçbiri olmadı. Asgari ücret artışı sadece işçinin yararına değil, genel olarak ekonomik büyümeye de yararlıdır. Ücretlerin artırılması yoluyla ekonomik büyümenin, talep yönlü politikaların zamanı geldi de geçiyor.

Credit Suisse tarafından yayımlanan küresel servet araştırmasına göre 2014 ortası itibarıyla Türkiye'nin en zengin yüzde 1'lik kesimi ülke servetinin yüzde 54,3'e sahip. 2000-2014 arasında Türkiye, en zengin yüzde 1'lik kesimin toplam servetteki payının, yüzde 43 yükselerek en hızlı arttığı ülke oldu. Bu yeterince fedakârlık yapıldığını göstermiyor mu? Biraz da kârdan, faizden ve servetten fedakârlık edilsin.

Kısaca asgari ücret fedakâr değil adaletkâr olmalı.

En büyük ücret pazarlığı

BirGün 26 Kasım 2018

Asgari ücret pazarlığının önümüzdeki hafta başlaması bekleniyor. Aralık ayı boyunca sürmesi beklenen görüşmeler sonucunda 2019 yılı asgari ücreti saptanacak. Aslında bu sadece asgari ücretlilerin değil Türkiye'nin ücret pazarlığı. Saptanacak asgari ücret milyonlarca işçinin ve ailesinin yaşam şartlarını ve kaderini belirleyecek. Asgari ücret baz ücret olması nedeniyle sadece asgari ücret alanları değil ülkedeki genel ücret seviyesini de doğrudan etkiliyor. O nedenle aralık ayı boyunca çalışma hayatının en önemli gündemi asgari ücret olacak. Şimdiden yaşanan enflasyon mu hedeflenen enflasyon tartışmaları başladı bile. Konunun yaşamsal önemi nedeniyle aralık ayı sonuna kadar yazılarımı asgari ücret konusuna ayırmaya karar verdim. Asgari ücret pazarlığı sürerken konunun değişik boyutlarını ele almaya çalışacağım.

Asgari ücretliler ülkesi Türkiye

Asgari ücret deyip geçmeyin. Asgari ücret işçi sınıfının ücretidir. Milyonlarca ücretlinin ve ailesinin yegane geçim kaynağıdır. Peki asgari ücretin kapsamında olan işçi sayısı ne kadardır? Bu konuda zaman zaman farklı rivayetler dolaşır. Sayıyı tam olarak saptamanın bazı güçlükleri vardır. Asgari ücret kapsamındaki işçi sayısına iki kaynaktan ulaşmak mümkün: Bunlardan biri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları diğeri ise TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) verileri.

SGK kayıtları sadece kayıtlı işçileri ve kuruma yapılan ücret bildirimlerini esas almaktadır. Dolayısıyla bu veriden asgari ücret altında (kayıt dışı) çalışanların sayısına ulaşmak zor. Öte yandan bilindiği gibi SGK'ye bildirilen ücret ile işçiye ödenen ücret farklılık gösterebilmekte. Örneğin işçinin ücreti asgari ücret

üzerinden bildirilmekte ancak ödeme asgari ücretten daha yüksek yapılabilmektedir. Bir diğer yöntem ise bankadan ücret ödeme zorunluluğu nedeniyle ücretin asgari ücret üzerinden gösterilmesi ama ücretini bankadan alan işçiden bir kısmının geri alınmasıdır. Bu yönteme özellikle tekstil sektöründe rastlanıyor. TÜİK verileri ise beyana dayalı olduğu için farklılıklar gösterebiliyor. Öte yandan sadece tamı tamına asgari ücret alanları değil asgari ücrete çok yakın ücret alanları da (asgari ücrete komşu) asgari ücret kapsamında değerlendirmek gerekir.

Bu çerçevede bakıldığında TÜİK HİA mikro verilerine göre (2017) asgari ücret ve asgari ücret altında ücret alanların sayısı, 1,8 milyonu asgari ücretin altında olmak üzere yaklaşık 8,5 milyondur. Bu sayıya asgari ücretin biraz üzerinde ücret alanlar dahil değil. SGK verilerine göre ise (2017) asgari ücret ve asgari ücretin yüzde 10'u civarında ücret alanların toplamı 7,4 milyondur. Bu sayıya asgari ücretin altında ücret alan 1,8 milyon işçi dahil değil. Bu sayıyı da eklediğimizde asgari ücret altında ve asgari ücrete çok yakın ücret alanların sayısı 9,2 milyona yükselmektedir.

TÜİK ve SGK verilerini birlikte ele aldığımızda 9 milyon civarında işçinin asgari ücret altı ve asgari ücretin yüzde 10 üstü civarında ücret aldığını söylemek mümkündür. Öte yandan asgari ücret sadece asgari ücret civarında ücret alanları değil ücretle çalışan herkesin ücretini yukarı çekmektedir. Bu nedenle asgari ücret sadece asgari ücret değildir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Cumhurbaşkanlığına bağlandı

Peki milyonlarca işçinin ve ailesinin kaderini etkileyen asgari ücret nasıl saptanıyor? Dünyada asgari ücretin tespiti ile ilgili farklı modeller var. Bunlara önümüzdeki yazılarda değineceğiz. Türkiye'de asgari ücret üçlü bir mekanizma olan Asgari Ücret Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirleniyor. Komisyonda beş hükümet, beş işveren ve beş işçi temsilcisi yer alıyor. İşçi ve işveren temsilcileri en çok üyeye sahip en üst kuruluşlar tarafından (işçi temsilcileri Türk-İş işveren temsilcileri ise TİSK tarafından) saptanıyor. Komisyonda DİSK ve Hak-İş yer alamıyor. Komisyon kararları kesin nitelikli olup itiraz edilemiyor. Toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi uyuşmazlık prosedürü işlemiyor.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun yapısı günümüze kadar hep iş kanunları ile saptandı. Asgari ücret iş kanunları ile düzenlendiği için bunu saptayacak komisyonun da iş kanunu içinde yer alması kanun yapma tekniği ve yasama kalitesi açısından son derece önemli. Ancak geçtiğimiz aylarda sessiz sedasız bir biçimde Komisyon ile ilgili önemli bir değişiklik yapıldı.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 10 Temmuz 2018'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile İş Kanunu'ndan çıkartılarak Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısı içine alındı. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 522 maddesinin (f) bendi ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısı içindeki idari kurul, konsey ve komisyonlar arasına alındı. Böylece Komisyon doğrudan Cumhurbaşkanlığına bağlanmış oldu.

Bilindiği gibi Asgari Ücret Tespit Komisyonu 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmişti ve bu nedenle konunun CBK düzenlenmesi Anayasa'nın

104. maddesine göre mümkün değildi. Komisyonun Cumhurbaşkanlığına bağlanmasında şöyle dolambaçlı bir yol izlendi: Önce 700 sayılı KHK ile Asgari Ücret Tespit Komisyonuna ilişkin İş Kanunu'nun 39. maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırıldı ve ardından Komisyon 1 sayılı CBK ile düzenlendi.

Komisyon'un neden İş Kanunu sistematiği dışına çıkarıldığına ilişkin bir gerekçe kamuoyu ile paylaşılmadı. Bildiğimiz kadarıyla bu konuda Komisyonun işçi ve işveren taraflarının görüşü alınmadı. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içine alınması CBK ile komisyonun yapısının değiştirilmesine olanak tanımaktadır. Komisyon İş Kanunu kapsamında kalsaydı TBMM'nin kanunla yapabileceği bir değişiklik şimdi Cumhurbaşkanı tarafından tek başına yapılabilecektir.

"Ücretlerin tunç kanunu" yerine asgari ücret

BirGün 3 Aralık 2018

Asgari ücret işçi sınıfının 200 yıla yakın bir mücadelenin sonucunda kazanılmış bir haktır. Ücretli çalışmanın (kapitalizmin) ortaya çıkmasından bu yana ücretlerin düzeyinin ne olması ve nasıl belirlenmesi gerektiği tartışması önemini korudu. Klasik liberal iktisatçılar "ücretlerin tunç kanunu" olarak adlandırılan yaklaşımla ücretler seviyesini emeğin arz ve talebine bağlıyordu. Klasik iktisatçılar ücret artışlarının doğal bir mekanizma sonucunda, işgücü arzının artışına ve azalışına bağlı olarak oluştuğunu ve bu nedenle de ücretleri hükümetlerin ya da sendikaların gayretleriyle doğal düzeyin üzerine çıkarmanın bu dengeyi bozacağını ve hatta ücretleri daha da düşürücü sonuçlar doğuracağını savunuyordu.

Klasiklerin ücret teorisi, gerçekte düşük ücret düzeylerini haklı göstermek gibi bir amaç taşır. Kapitalizm çalışma ve sözleşme "özgürlüğü" getirmiştir. O halde ücretlerde bu özgürlük çerçevesinde taraflar arasında serbest sözleşmeyle belirlenmeliydi!

İlk asgari ücret yasaları

Ancak liberal iktisatçıların bu iddialarına karşın sendikaların temel var oluş nedeni ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirme mücadelesi olmuştur. Asgari ücret 1830 ve 40'larda İngiltere'de *Chartist* hareketin gündemin olmuştur. 19. yüzyılın ikinci yarısında sosyalist hareket bir yandan ücretli kölelik olarak adlandırdığı kapitalizme son vermek için çalışırken, bir yandan da ücretlerin sınıflar arasındaki mücadeleyle belirleneceğinin farkındadır. Bu nedenle 19. yüzyılın sonuna doğru toplu pazarlık ve sendika hakkı önem kazanır.

Asgari ücrete ilişkin ilk yasal düzenlemeler 19. yüzyılın sonunda mümkün oldu. Yeni Zelanda 1894'te ilk yasal asgari ücret düzenlemesini kabul eden ülke oldu. Yeni Zelanda'yı 1896'da Avustralya izledi. İngiltere'de ise 1909'da ilk asgari ücret düzenlemesi kabul edildi. ABD'de 1909'dan başlayarak bazı eyalet-

lerde kadınlar için asgari ücret uygulaması kabul edildi. Fakat 1923'te ABD Yüksek Mahkemesi asgari ücreti anayasaya aykırı buldu. 1938'de Roosevelt federal bir asgari ücretle ilgi yasa çıkardı ve nihayet Yüksek Mahkeme 1941'de yasayı geçerli saydı. Asgari ücret başlangıçta daha çok özellikle korunması gereken işçi kategorileri için bir önlem olarak düşünüldü.

Uluslararası bir norm olarak asgari ücret

Asgari ücret 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşu sırasında da gündeme geldi ve Versailles Antlaşmasında yer verilen ILO'nun kuruluş ilkeleri arasında ücretle ilgili şu hükme yer verildi: "Her çalışana ülkesinin ve zamanın koşullarına göre makul bir yaşamı sürdürebilmesi için uygun bir ücret ödenmelidir."

ILO 1928'de kabul ettiği 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşme ile uluslararası bir norm getirdi. ILO 1970'te 26 sayılı sözleşmenin yerine daha kapsamlı 131 sayılı Asgari Ücret Tespitine İlişkin Sözleşmeyi kabul etti. Sözleşmenin 3. maddesine göre, asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların göreli yaşama standartları dikkate alınmalıdır. Türkiye 131 sayılı ILO sözleşmesini henüz onaylamadı.

Asgari cüret konusu İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet uygulamalarına paralel olarak yaygınlaştı. 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin asgari ücretle ilgili 23. maddesinde "Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır" ilkesine yer veriyordu.

1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın ve 1996'da kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 4 (1) maddesi ise ''Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır'' hükmünü içermektedir. Türkiye tarafı olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın bu hükmünü onaylamamış ve çekince koymuştur.

Türkiye'de asgari ücretin gelişimi

Türkiye'de asgari ücret tartışmaları 1920'lerin başlarına kadar gitmektedir. Kurtuluş Savaşı sırasında 1921'de kabul edilen 151 sayılı Ereğli Kanunu ile kömür ocaklarında çalışan işçiler için asgari ücret uygulaması kabul edilmiştir. 1923 yılında toplanan ve yeni Türkiye'nin izleyeceği iktisat politikalarının şekillendiği İzmir İktisat Kongresi'nde kabul edilen işçi grubu talepleri arasında asgari ücret miktarının tespiti de yer alıyordu. Ancak 1920'li yıllarda benimsenen iktisat politikaları nedeniyle bu mümkün olmadı. Asgari ücretin yasalaşması 3008 sayılı ve 1936 tarihli ilk İş Kanunu ile mümkün oldu. Diğer bir ifadeyle asgari ücret Türkiye'de bir erken cumhuriyet dönemi kazanımıdır.

Ancak 1936'da yasalaşan asgari ücretin uygulanması için 1951 yılını beklemek gerekmiştir. İlk asgari ücret uygulaması mahalli komisyonlar düzeyinde yerel olarak başlamıştır. 1967'de yeni İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle asgari ücret yerel komisyonlar yerine üçlü bir yapıdan oluşan merkezi bir komisyona

verilmiştir. Merkezi asgari ücret tespiti 1969-1974 arasında bölgesel olarak yapılmıştır. 1974 yılında ise ulusal asgari ücret uygulamasına geçilmiştir.

Halen dünyada üç temel asgari ücret belirleme yönteminden söz etmek mümkündür: 1) Asgari ücretin doğrudan hükümet tarafından belirlenmesi, 2) Asgari ücretin hükümet ve sosyal taraflar arasında müzakere veya danışma yoluyla belirlenmesi, 3) asgari ücretin ulusal veya sektörel toplu pazarlık yoluyla belirlenmesi. Türkiye'de asgari ücret üçlü bir mekanizma olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından bölge ayrımı olmaksızın ulusal düzeyde, yaş ve sektör ayırımı yapmaksızın tek tip olarak saptanmaktadır.

Asgari ücret 200 yıla yakın bir mücadele sonucunda "ücretlerin tunç kanunu"nun yerini aldı. Ancak asgari ücretin hangi ölçütlere göre belirleneceği meselesi önemini koruyor. Ve daha da önemlisi asgari ücretle çalışan işçi sayısının azaltılması...

Asgari ücrette başka bir yol mümkün

Cumhuriyet, 6 Aralık 2018

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 2019 yılı asgari ücretini saptamak için bugün ilk toplantısını yapıyor. Ekonomik krizin alım gücünde yarattığı büyük aşınma nedeniyle ücretle çalışanların gözü asgari ücrette. Aralık ayında ülkenin en büyük ücret pazarlığı yaşanacak. Peki, saptanacak asgari ücret milyonlarca işçinin beklentisini karşılayacak mı? İzlenen yol ve yöntemde köklü bir değişiklik olmadığı sürece çalışanlar açısından tatmin edici bir sonuca ulaşmak oldukça zor.

Asgari ücret memleket meselesidir

Asgari ücrete dair gerçekler hafta başında, DİSK-AR tarafından hazırlanan Asgari Ücret Gerçeği Raporu (2019) ile kamuoyuna duyuruldu. Bilindiği gibi asgari ücret civarında ücret alanların sayısı yaklaşık 10 milyon ve işçilerin yüzde 60'tan fazlası bu ücret düzeyinde (asgari ücret altı ile asgari ücretin yüzde 15 fazlası arasında) çalışıyor. Bu işçiler asgari ücret artışından doğrudan etkileniyor. Ancak asgari ücret genel ücret seviyesini de yukarı çektiği için, 16 milyondan fazla işçinin ve ailelerinin tümünü ilgilendiriyor. Ayrıca işsizlik ödenekleri ile sosyal güvenlik primleri de asgari ücret artışından etkileniyor. Kısaca asgari ücret sadece işçiyi değil işsizi de etkileyen bir memleket meselesidir.

Asgari ücretin ekonomik krizle birlikte enflasyon karşısında eridiği, dolar cinsinden ciddi olarak düştüğü, OECD ortalaması altında olduğu, millî gelir artışından pay alamadığı ve Çin'deki ortalama asgari ücrete yaklaştığı biliniyor (Bakınız: DİSK-AR Raporu). Bu nedenle bu yıl asgari ücretten beklenti büyük. DİSK, 2800 TL net talep etti. TÜRK-İŞ 2000 TL+enflasyon artışı anlamına gelen açıklamalar yaptı. HAK-İŞ henüz asgari ücret talebini açıklamamış olsa da TÜRK-İŞ'in talebini az buldu ve bu yüzden aralarında bir gerilim yaşandı. CHP de 2000 TL'yi az bularak 2200 TL asgari ücret talebinde bulundu.

Bilindiği gibi asgari ücret üç taraflı bir yapı olan ve 5 hükümet, 5 işveren ve 5 işçi temsilcisinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komisyonunca oy çokluğu ile saptanıyor. Komisyon kararları kesin, itiraz edilemiyor ve toplu pazarlıkta olduğu gibi uyuşmazlık süreci işletilemiyor. Oysa İskandinav ülkeleri başta olmak üzere bazı ülkelerde yasal asgari sistemi yok. Asgari ücret işçi sendikaları ile işveren örgütleri arasında toplu pazarlıkla saptanıyor.

Tespit komisyonu üç taraflı olmasına karşın, asgari ücret kararı fiilen ikili olarak (hükümet-işveren ittifakı ve işçilerin itirazı) alınıyor. 1936 İş Kanunu ile yasalaşan asgari ücret 1950'lerin başında uygulanmaya başlandı. Çeşitli aşamalardan sonra, 1989'dan bu yana 29 kez ulusal düzeyde tek tip olarak saptandı. 29 asgari ücret tespitinin 18'ine işçi tarafı muhalif kaldı. İşverenler ise 5 kez itiraz etti. Sadece 6 kez oy birliği sağlandı. Görüldüğü üzere asgari ücret kararlarının ezici çoğunluğu işçi kesiminin muhalefetine rağmen alındı.

Asgari ücret sadece müzakere değil

Peki bunun nedeni nedir? Sorun işçi heyetinin pazarlıktaki başarısızlığı mı? İşçi heyetinde iyi uzmanların bulunduğu biliniyor. Ancak sorun zaten teknik değil. Sorun hükümet ve işveren heyetlerinde yer alan üyelerin asgari ücretle nasıl geçinildiğini bilmemesi değil ve onlar kişisel olarak ikna edildiğinde de sorun çözülmüyor. O nedenle Türk-İş Başkanı Ergün Atalay'ın bu yıl "işçi heyetinde bir asgari ücretli işçi de yer alacak" demesi sembolik önemi dışında farklı bir sonuç doğurmayacak. Çünkü asgari ücret tespiti masa başı pazarlıktan ibaret değil. Sonucu heyetlerin mahareti belirlemiyor. Asgari ücret siyasal, sosyal ve ekonomik boyutları olan sınıfsal nitelikli bir pazarlıktır. Sadece müzakere değil aynı zamanda bir mücadele sürecidir.

Dolayısıyla bugüne kadar izlenen yolla farklı bir sonuç beklemek hayaldir. Asgari ücrete ilişkin köklü bir yol ve yöntem değişikliği gereklidir. Başta TÜRK-İŞ'in bunun farkında olması gerekiyor. Bugüne kadar komisyonda işçi kesimini temsil eden TÜRK-İŞ bol bol itiraz etmiş ve muhalefet şerhi yazmıştır. Ancak asgari ücret sadece TÜRK-İŞ'in meselesi değildir. Bu nedenle asgari ücret tespit sürecinde diğer iki işçi konfederasyonun da yer alması gerekir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Meclisi ve Üçlü Danışma Kurulu gibi pek çok sosyal diyalog mekanizmasında üç işçi konfederasyonu yer alırken asgari ücretin tespitinde tek konfederasyonun yer alması adil ve makul değildir.

Asgari ücret için uyarı grevi

Öte yandan asgari ücret masa başı müzakereden çıkarılıp topluma mal edilmelidir. Asgari ücret müzakereleri sırasında sendikaların bugüne kadar anlamlı bir toplu eylem yapmamaları, genel grev ve uyarı grevi gibi dünyada pek çok örneği olan bir tutum takınmamaları asgari ücreti masa başına hapsediyor. Asgari ücret ulusal ölçekli bir toplu pazarlık olarak düşünülmeli ve üç işçi konfederasyonu güçlerini bileştirerek gerekirse barışçıl toplu eylem ve uyarı genel grevi yapmalıdır.

"Asgari ücret tespiti sırasında grev mi olur" gibi itirazlar gelebilir. Ancak böyle bir itiraz uluslararası çalışma hukukundan habersiz olmak demektir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından benimsenen ilkelere göre asgari ücret artışı için

yapılacak grev meşrudur. Dahası bu tip grevler günümüzde işçilerin barışçıl toplu eylem hakkının bir parçası olarak kabul ediliyor.

Aksi halde asgari ücret hükümetin iktisat politikaları ile -ki bunlar asgari ücrette anlamlı bir artışa imkân vermiyor- işverenlerin "maliyet artar" itirazları arasında sıkışıp kalacak ve sonuçta miktar hükümet-işveren blokunun oy çokluğu ile saptanacaktır. Oysa 2015'te asgari ücrette yaşanan yüzde 30'luk artışın gösterdiği gibi asgari ücret masa başından çıkarılıp toplumsal bir talep haline getirilirse anlamlı artışların sağlanması mümkündür. Bu açıdan Mart 2019 yerel seçimleri önemli bir olanaktır.

Asgari ücret tespitinde yapılması gereken diğer yaşamsal değişiklik işçinin sadece kendisinin değil ailesinin de hesaba katılarak saptanmasıdır. BM, Avrupa Konseyi ve ILO standartları işçinin kendisi ve ailesi için yaşanabilir düzeyde bir ücret saptanmasını gerektiriyor. Asgari ücret uluslararası standartlara uygun saptanmalıdır.

Sendikaların ve işçilerin kriz dönemlerinde "fedakârlık" ve "aynı gemideyiz" söylemiyle taviz pazarlığına zorlandığı biliniyor. Bu neoliberal ve arz yanlı iktisat politikasına cepheden itiraz etmek lazım. Sermayeye çeşitli yollarla devasa teşvikler ve kaynaklar sağlanıyor. Tıpkı ABD eski Savunma Bakanı ve General Motors eski patronu Charles Wilson'ın "General Motors için iyi olan ABD için iyidir" demesi gibi, sermaye için iyi olanın Türkiye için iyi olduğu ima ediliyor. Oysa işçiler istihdamın ezici çoğunluğunu oluşturuyor ve onlara insanca yaşayabilecek bir asgari ücret lazım. Dahası ücret artışına dayalı bir büyüme ve krizden çalışanların alım gücünü artırarak çıkış mümkün. O nedenle asgari ücret talebinin gerekçelerinden biri de "işçiler için iyi olan Türkiye için iyidir" olmalı.

İşçiye ücret asgari, işverene teşvik azami

BirGün 10 Aralık 2018

2019 asgari ücret tespiti için ilk toplantı 6 Aralık 2018 günü yapıldı. İkincisi bu hafta, 13 Aralık'ta. Asgari ücret Tespit Komisyonu'na Türk-İş heyeti içinde katılan asgari ücretli kadın işçi Gülden Görmez asgari ücretle geçinmenin nasıl imkânsız olduğunu anlatırken, komisyonda işverenleri temsil eden TİSK'in Başkanı Kudret Önen "Asgari ücret yatırımları, işsizlikle ve enflasyonla mücadele hedeflerini desteklemeli" dedi. Asgari ücretin işçinin yaşam koşulları dışında neredeyse her şeyi desteklemesini isteyen TİSK başkanı, asgari ücrete verilen devlet desteğinin artırılarak devam etmesini istedi. Ben de bu haftaki yazımı asgari ücrete sağlanan teşviklere, asgari ücretin görünmeyen yüzüne ayırdım

Bilindiği gibi işçiler net asgari ücrete odaklanırken, işverenler için esas olan asgari ücretin maliyetidir. Bu gayet sınıfsal bir tutum. İşverenler asgari ücretin maliyetini düşük tutmak ister. Bunun için iki yol söz konusu: Asgari ücreti mümkün olduğunca düşük tutmak veya bu olmuyorsa işverene maliyetini düşük tutmak. Vergi ve sigorta primlerini kamuya yüklemek, devletten teşvik koparmak.

Sermaye tarafının 2000 yılından bu yana saptanan 18 asgari ücret kararının sadece ikisine itiraz ettikleri biliniyor. İşçi tarafı ise 13 kez itiraz etti. Bir diğer ifadeyle asgari ücret tutarı sermayedarlar için kabul edilebilir bulunuyor. Bu nasıl oluyor? Bunun sırrı büyük ölçüde teşviklerde.

İşverenler için asgari ücret teşvik cenneti

Asgari ücretin neti ile işverene maliyeti arasındaki makas daralıyor. Asgari ücretin işverene maliyeti asgari ücretten daha yavaş artıyor. DİSK-AR tarafından hazırlanan Asgari Ücret Gerçeği (2019) raporunda yer alan tespitlere göre 2007 yılında asgari ücretin işverene maliyeti net asgari ücretin yüzde 70 fazlası iken, 2018'de yüzde 49 fazlasına geriledi. Bir yandan Asgari Geçim İndirimi'nin (AGİ) asgari ücretin bir parçası sayılması öte yandan ise 2008'den itibaren işverenlere uygulanmaya başlanan 5 puan SGK işveren payı indirimi asgari ücretin işverenlere maliyetini düşürdü. Bunun anlamı asgari ücretin maliyetinin bir bölümünün işverenlerin sırtından alınıp kamuya yüklenmesidir.

Saptayabildiğimiz kadarıyla asgari ücrete dönük en az 15 tür işveren teşviki var. Asgari ücret teşviklerinin biri hariç (5 puan SGK prim indirimi) diğerlerinin tümü İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanıyor. Bir diğer ifadeyle İşsizlik Sigortası Fonu adeta işverenlere asgari ücret destek fonuna dönüşmüş durumda. Bu teşviklerin tümünü bir gazete yazısında ele almak mümkün değil. Belli başlılarını ve özelliklerini ele almakla yetinelim:

5 Puan SGK İşveren Payı İndirimi: Asgari ücret işveren desteklerinin en uzun süreli ve kapsamlısı budur. 2008 yılından bu yana uygulanan bu teşvik ile işverenler tarafından ödenmesi gereken yüzde 20,5 işveren sigorta payı yüzde 15,5'e düşürüldü. Böylece neredeyse işçilerin SGK pirim payı (yüzde 14) ile eşitlendi. Böylece 416 TL olan işveren payı 101 TL indirimle 314,5 TL'ye düştü. Bu destek Temmuz 2018 ayı itibariyle 1 milyondan fazla işyerinde 8 milyondan fazla işçi için uygulandı. Bu desteğin kaynağı bütçe.

100 TL Asgari Ücret Desteği: 5510 sayılı Kanunun Geçici 75. maddesi uyarınca işverenlere sabit bir asgari ücret desteği sağlanıyor. 2018 yılı için bu destek günlük 3,33 TL olmak üzere aylık 100 TL'dir. Bu destek Ocak-Eylül ayları arasında 9 ay uygulanıyor. SGK primlerinden 100 TL indirim yapılmış oluyor. Bu destek neredeyse tüm işyerlerini kapsıyor. Bu desteğin kaynağı İşsizlik Sigortası Fonu.

İlave İstidam Teşviki: Bu teşvik özel sektörde işverenin mevcut istihdama ilave işçi işe alması durumunda uygulanıyor. İşverene sağlanan destek asgari ücretli işçi için 883 TL. İşçinin ücretine göre bu destek 2 bin 151 TL'ye kadar çıkıyor. Kaynağı İşsizlik Sigortası Fonu. Bu teşvik sadece Temmuz 2018'de 57 bini aşkın işyerine ve 313 bin işçiye uygulandı.

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Teşviki: İşsiz olan kadın ve gençler ile mesleki yeterliliği olan işsizler özel sektör işverenleri tarafından istihdam edildiğinde prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (416,05 ila 3.120,37 TL arası) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanıyor. Teşvik 6 ay ile 54 ay arasında uygulanmaktadır. Bu teşvik sadece Temmuz 2018'de 152 bin işyerine ve 382 bin işçiye uygulandı.

İşbaşı Eğitim Teşviki: Özel sektör işverenlerinin işbaşı eğitim programlarını tamamlayan 18-29 yaş arası kişileri imalat sanayiinde istihdam edilmeleri durumunda SGK işveren payları (416 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanıyor.

Bölgesel Teşvikler: 5510/81. madde kapsamında bölgesel teşvik kapsamındaki il ve ilçelerde özel sektör işverenlerine asgari ücret tutarı üzerinden ilave altı puanlık SGK işveren payı indirimi sağlanıyor. Bu teşvikler işçi başına 223 TL ile 700 TL arasında değişiyor. Bu teşvikler Temmuz 2018 itibariyle 250 bin işyerini ve yaklaşık 1 milyon 6 bin işçiyi kapsadı. Bu teşvikler yanından kapsamı daha sınırlı olan "bir senden bir benden", "engelli istihdam teşviki", "işsizlik ödeneği alanların istihdamı" gibi başka teşvik türleri de söz konusudur.

İşveren yükümlülüğü halkın sırtına yükleniyor

SGK verilerine göre asgari ücret için sağlanan teşvikler neredeyse özel sektör işverenlerinin tamamını kapsıyor. Bazı işverenler birden çok teşvikten yararlanabiliyor. 2018 temmuz ayı itibariyle 1,5 milyon civarındaki işyeri 12 milyonu aşkın işçi için çeşitli teşviklerden yararlandı.

Teşviklerin kamuya maliyeti ise çok daha çarpıcı. Teşviklerin en yaygını olan 5 puanlık SGK işveren payının bütçeden karşılanması uygulamasının 2010'dan bu yana hazineye yükü 106 milyar TL'ye ulaştı. 2017 yılında 23,6 milyar TL olan 5 puan desteğinin, 2018 yılında 20,3 milyar TL olması bekleniyor. 2016-2018 döneminde işverenlere sağlanan 5 puan SGK indiriminin kamuya maliyeti 66 milyar TL'yi aştı. İşsizlik Sigortası Fonundan sadece 2016 ile 2018 Ekim ayı arasında yaklaşık 18 milyar TL işverenlere teşvik olarak gitti. Bütçe ve İşsizlik Sigortası Fonundan toplamda işverenlere sağlanan üç yıllık asgari ücret teşvik tutarı 85 Milyar TL civarında.

Özetle asgari ücretin işverenlere maliyetinin giderek artan bir bölümü kamu kaynaklarından, halkın vergilerinden ve işçilerden kesilen işsizlik sigortası primlerinden karşılanıyor.

Asgari ücret tespitinde TÜİK yok hükmünde

BirGün 17 Aralık 2018

Asgari ücret tespitinde sona doğru geliniyor. Asgari Ücret Tespit Komisyonu 2. toplantısını 13 Aralık 2018 Perşembe günü yaptı. Beklendiği gibi toplantıdan sonuç çıkmadı. Komisyon üçüncü toplantısını bu hafta yapacak. Bu hafta yapılacak toplantının önemi, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından komisyona bir işçinin asgari geçim tutarına ilişkin miktarın sunulacak olması. TÜİK, Komisyona her yıl bir işçinin geçimi için gerekli besin içi ve besin dışı harcamalara ilişkin asgari tutarı hesaplayıp sunuyor.

Ancak bir devlet kurumu olan TÜİK tarafından sunulacak olan asgari geçim tutarına ilişkin tutarın komisyon tarafından dikkate alınıp alınmayacağı merak konusu. Çünkü yıllaradır TÜİK tarafından hesaplanan tutar dikkate alınmadan karar veriliyor.

Asgari geçim tutarını TÜİK hesaplıyor

Bilindiği gibi Asgari Ücret Tespit Komisyonunda yer alan beş hükümet temsilcisinden biri TÜİK'ten katılıyor. Asgari ücret tespitine ilişkin ayrıntıları düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre "Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur."

Tablo: TÜİK'e Göre Asgari Ücret ve Net Asgari Ücret (2003-2018)

Yıl	TÜİK Asgari Ücret Önerisi (A)	Net Asgari Ücret (B)	Net/TÜİK B/A (Yüzde)	Fark TL
2003	327	256	78,4	71
2004	397	303	76,3	94
2005	422	350	83,0	72
2006	508	380	74,9	128
2007	590	403	68,3	187
2008	645	482	74,6	163
2009	720	527	73,2	193
2010	796	577	72,4	219
2011	900	630	70,0	270
2012	971	701	72,2	270
2013	1.025	773	75,4	252
2014	1.205	846	70,2	359
2015	1.425	949	66,6	476
2016	1.600	1.300	81,3	300
2017	1.669	1.404	83,9	265
2018	1.894	1603	84,6	291

Kaynak: DİSK-AR, Asgari Ücret Gerçeği Raporu (2019)

Ülkemizde ayrı bir ücretliler geçinme endeksi olmadığı için TÜİK asgari ücretli bir işçi için asgari geçinme ücretine ilişkin hesaplama sunuyor. Yönetmeliğe göre Komisyon asgari ücretin belirlenmesinde bütün kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerle işbirliği yapabilir. Bu çerçevede TÜİK, Komisyona bir rapor sunuyor. Ancak Komisyonun üniversitelerle nasıl bir işbirliği yaptığına dair bir bilgi yok. Bilindiği gibi yönetmeliğe göre asgari ücret, İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ula-

şım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade ediyor. Ülkemizde asgari ücretin tespitinde uluslararası normlara aykırı bir biçimde işçinin ailesi dikkate alınmıyor. TÜİK tarafından her yıl Komisyona sunulan asgari geçim tutarına ilişkin miktarın bağlayıcılığı bulunmuyor. Ancak bir devlet kurumu olan TÜİK'in sunduğu miktarın baz kabul edilmesi ve asgari ücret pazarlığının diğer faktörler de dikkate alınarak hiçbir şekilde bu miktarın altına düşmeyecek şekilde saptanması gerekiyor. Ancak bugüne kadar böyle olmadı. TÜİK'in sunduğu veriler komisyonda dikkate alınmadı.

Asgari ücret TÜİK önerisinin ortalama 340 TL altında

Tabloda 2003'ten bu yana TÜİK tarafından hesaplanan asgari ücret ile komisyon tarafından saptanan net asgari ücret yer almaktadır. Tablodan da görüleceği üzere, net asgari ücret düzenli olarak TÜİK tarafından hesaplanan asgari ücretin altında kalmaktadır. Net asgari ücret bazı yıllar TÜİK tarafından saptanan tutarın yüzde 66'sına kadar gerilemekte, TÜİK tarafından hesaplanan tutarın üçte biri daha düşük saptanmaktadır. Son beş yıldır saptanan asgari ücret TÜİK önerisinin yaklaşık 340 TL altındadır. TÜİK hesabına göre işçilerin ortalama aylık kaybı 340 TL'dir.

TÜİK tarafından 2017 Aralık ayında Asgari Ücret Tespit Komisyonuna sunulan ve Kasım 2017'deki asgari geçinme düzeyine ilişkin miktar 1,894 TL idi. Saptanan asgari ücret ise 291 TL eksiğiyle 1603 TL oldu. TÜİK bu hafta Komisyona 2019 yılı için yeni bir öneri sunacak. Bu önerinin ne olacağı merak konusu. Ancak 2017 Kasım ayından 2018 Kasım ayına yaşanan ortalama yüzde 25 civarındaki TÜFE dikkate alındığında, TÜİK tarafından Komisyona sunulacak tutarın 2300-2400 TL bandında olması beklenir. Kuşkusuz bu tutar Kasım 2018 için geçerli olan tutar olacaktır. 2019 yılı asgari ücretinin bu tutar baz alınarak ve bunun üzerine enflasyon ile büyüme beklentisinin eklenmesi gerekir.

Komisyon çalışmalarında gizliliğe son verilsin

Yönetmeliğe göre (Madde 9) Komisyon görüşmeleri ve çalışmaları gizlidir. Başkan, üyeler ve raportörler ile bu maddenin kapsamına giren kişi ve kuruluşlar bu görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgi ve belgeleri gizlemekle yükümlüdür. TÜİK tarafından komisyona sunulan verilerin ayrıntıları yayınlanmıyor. TÜİK tarafından sunulan veriler basına sızan bilgilerden derlenebiliyor. Bu gizlilik uygulaması son derece tuhaf. On milyonları ilgilendiren Komisyon çalışmalarının şeffaf olması ve komisyona sunulan belge ve bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması gerekiyor.

TÜİK tarafından 2300-2400 TL bandı altında sunulacak öneri oldukça şaibeli olacaktır. Bu açıdan TÜİK tarafından komisyona sunulacak verilerin ayrıntılarının kamuoyu ile paylaşılması büyük önem taşımaktadır. Yönetmelikteki gizlilik hükmünün yasal ve anayasal dayanağı yoktur. Bu hüküm Anayasa'nın sosyal devlet ilkesine ve bilgi edinme hakkına aykırıdır. Komisyondaki işçi temsilcileri (Türk-İş heyeti) TÜİK tarafından sunulacak önerinin ayrıntılarını kamuoyu ile paylaşmalıdır.

Asgari ücret saptanırken sendikaların hali

BirGün 24 Aralık 2018

Asgari ücret pazarlığında sona geliniyor. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun 17 Aralık 2018'de yaptığı üçüncü toplantıda beklendiği gibi TÜİK bir işçinin asgari geçim tutarına ilişkin verileri sundu. Bu hafta (20 Aralık 2018) yapılacak dördüncü toplantıda 2019 asgari ücretinin saptanması bekleniyor.

Asgari ücret en büyük ücret pazarlığı olmasına karşın, bir toplu pazarlık şeklinde yürütülmüyor. Karar genellikle hükümet+işveren blokunun oylarıyla alınıyor ve kesin nitelikte. Ancak asgari ücretin ülke çapında bir toplu pazarlığa dönüşmemesinin tek sebebi mevzuat değil. Sendikaların da bu konuda yeterince çaba harcadığını ve müzakere sürecini bir mücadele sürecine dönüştürdüğünü söylemek mümkün değil. Son düzlüğe girilirken kim ne diyor ve ne yapıyor?

TÜİK enflasyonun altında artış önerdi

TÜİK, Komisyona ağır işlerde çalışan bir işçi için asgari geçim tutarını Kasım 2018 itibariyle 2213 TL olarak sundu. TÜİK miktarı bir önceki yıla göre yüzde 16,8 oranında artırmış oldu. Kasım 2018'de yüzde 25,4 olarak açıklanan enflasyona rağmen TÜİK'in yüzde 16,8'lik bir artış öngörmesi gerçekten ilginç. Geçen haftaki yazımda TÜİK'in önerisinin 2300-2400 TL aralığında olmasının gerektiğini yazmıştım. Komisyon çalışmalarına ilişkin tuhaf gizlilik yöntemi nedeniyle TÜİK'in sunduğu önerinin ayrıntıları kamuoyunca bilinmiyor. TÜİK bilgilenme hakkı çerçevesinde hesaplamasının ayrıntılarını kamuoyu ile paylaşmalıdır. Aksi halde TÜİK önerisi şaibe altında kalacaktır.

İşverenler asgari ücret artışı konusunda bir miktar telaffuz etmiyor. Bunun yerine hükümetin enflasyon hedefine uygun artış ve artışın yükünün devlet tarafından üstlenilmesini istiyor. Yeni teşvikler talep ediyor. İşveren tarafının asgari ücreti 1900 TL civarında tutmak istediği söylenebilir. Öte yandan geçmiş yıllarda net asgari ücretin TÜİK hesabının yüzde 15 ile 30 altında saptandığı düşünülecek olursa, TÜİK hesabı 2019 asgari ücretinin düzeyi konusunda da bir fikir vermiş oluyor

Sendikalar etkin bir kampanya yürütmüyor

Asgari ücret tespit sürecinde temel bir zihniyet değişikliğine ihtiyaç var. Asgari ücretin sadece bir müzakere işi olmadığının kavranması ve konunun tüm ücretli çalışanlara ve topluma mal edilmesi gerekiyor. Asgari ücret tespit süreci ulusal ölçekli bir kampanyaya dönüştürmeden anlamlı bir sonuç almak mümkün değil. Bunun için üç işçi konfederasyonun ortak talepler etrafında ortak bir araya gelmesi aklın gereğidir. İmza, basın açıklaması, miting, uyarı grevi de dahil anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış barışçıl toplu eylem hakkının kullanılması gerekiyor.

Asgari ücret tespit sürecinde güçlü bir kampanya yürütülmesi ve barışçı toplu eyleme başvurulması önünde yasal bir engel yok tersine güçlü hukuksal dayanaklar var. Anayasa'nın güvence altına aldığı barışçıl toplantı ve gösteri

yürüyüşü hakkı şimdi kullanılmayacaksa ne zaman kullanılacak? ILO normlarına göre asgari ücret talebiyle yapılacak iş bırakma eylemi meşrudur. Üç işçi konfederasyonunu asgari ücret etrafında ortak bir kampanya yürütmekten alıkoyan nedir?

Türk-İş Komisyonda çaresiz

Türk-İş, Komisyonda işçi tarafını temsil ediyor. Bugüne kadar kararların ezici çoğunluğuna muhalefet etti. Komisyonda hükümet+işveren blokunun dediği oluyor. Türk-İş asgari ücretin dayanması gereken ilkeler konusunda genel kabul gören ilkeleri savunuyor. Kamuoyuna pek yansımasa da asgari ücret hakkında bir rapor hazırladı. Ancak Türk-İş asgari ücret sürecini müzakere masasına sıkıştırmış durumda. Net ve güçlü bir taleplerle ortak bir kampanya ve mücadele konusunda istekli davranmıyor. 2019 asgari ücret talebi tam olarak belli değil. Oysa ücret pazarlığında sendikalar somut ve net bir taleple, bunun gerekçelerini de açıklayarak masaya oturur. Türk-İş uzun süre "2000 TL+" formülünü savundu ancak bunu somutlamadı. Son günlerde 2380 TL anlamına gelebilecek miktarlar telaffuz edildi. Ama Türk-İş'in net önerisi Resmî olarak kamuoyuna açıklanmadı. Türk-İş'in bu yıl müzakere tutumunda yaptığı tek anlamlı ve sembolik değişiklik komisyona asgari ücretli bir kadın işçiyi katması oldu. Ancak bunun dışında neredeyse hiçbir şey yapmadı. Türk-İş Başkanı Atalay asgari ücret ve işçi haklarının savunulması konusunda ağzını açacak oldu güdümlü medya tarafından neredeyse linç edilecekti.

DİSK toplu pazarlık ve ortak tutum öneriyor

DİSK asgari ücret tespit müzakerelerinde yer alamıyor. Ancak buna rağmen asgari ücreti masa başı müzakere ile sınırlı görmüyor. Yıllardır asgari ücret tespit sürecinde kapsamlı raporlar hazırlıyor ve kamuoyuna sunuyor. Gücü oranında kampanyalar düzenlemeye çalışıyor. Basın açıklamaları, bildiriler, afişler hazırlıyor. İmza toplamaya çalışıyor. Ayrıca işçi konfederasyonlarının ortak tutum alması için çaba harcıyor. Örneğin bu çerçevede DİSK yönetimi Türk-İş yönetimini ziyaret ederek ortak tutum alınması konusunda görüşlerini iletti ama somut bir ilerleme sağlanamadı. DİSK asgari ücretin topluma ve işçilere mal edilmesi konusunda çaba harcasa da bu çabalarının etkisi sınırlı kalıyor, yaygınlaşamıyor. DİSK 2019 asgari ücret talebini görüşmeler başlamadan önce net 2800 TL olarak açıkladı. DİSK asgari ücretin toplu pazarlıkla saptanmasını savunuyor.

Hak-İş düşük profili tercih ediyor

Son yıllarda hızla tırmanan üye sayısı ile göze çarpan Hak-İş asgari ücret konusunda düşük bir profil sergilemeyi, öne çıkmamayı tercih ediyor. Oysa taşeron işçileri üye yaparak üye sayısını astronomik bir şekilde artıran Hak-İş, asgari ücretle en çok ilgili olması gereken örgütlerden biri. Çünkü 2020 yılı ortalarına kadar toplu pazarlık hakkı ellerinden alınan taşeron işçilerin önemli bir bölümü Hak-İş üyesi. Bu işçiler yılda 4+4 zamma mahkûm edilmiş ve ücretleri asgari ücret seviyesine gerilemiş durumda.

Ancak buna rağmen Hak-İş'in asgari ücret talebi belli değil. 2000 TL'yi az bulduğunu açıklayan Hak-İş, asgari ücret tespit komisyonu çalışmalarını kastederek "bu komediden bir şey çıkmaz" diyor ve "bizler en büyük konfederasyon olursak bu yöntemi değiştirebiliriz" iddiasında bulunuyor. Ancak yüzbinlerce üyesi olan bir konfederasyon olarak somut bir talep açıklamıyor ve bir kampanya yürütmüyor. Bu kadar olanağa rağmen, bu kadar düşük profil oldukça manidar. Hak-İş'in Resmî internet sitesinde son zamanlarda asgari ücrete ilişkin ne bir rapor ne de bir basın açıklaması yer almıyor. Anlaşıldığı kadarıyla Hak-İş asgari ücreti bir sendikal rekabet konusu olarak görüyor. "Biz müzakerelere katılırsak şapkadan tavşan çıkartırız" demeye getiriyor.

Asgari ücret müzakere masasına sıkıştırılmaya devam edilirse ve milyonların meselesi haline getirilmezse kimse şapkadan tavşan çıkaramaz. Bu hafta açıklanacak ve işçiler için tatmin edici olmaktan uzak olacağı neredeyse kesin olan asgari ücret, sendikal hareketin sessizliğinin ve etkisizliğinin de bir sonucu olacak.

"Yapısal reform" emeğe iyi gelmez

BirGün 8 Nisan 2019

"Seçim bitti şimdi sıra yapısal reformlarda" söylemi dillerden düşmüyor. Sermaye örgütleri de hükümet yetkilileri de çok sayıda iktisatçı da "dört yıl seçim yok yapısal reformlara odaklanalım. Sıra ekonomide" diyor. "Yapısal reformlar" içeriği muğlak sihirli bir değnek gibi ortalıkta dolaşıyor. "Yapısal reform" özellikle ekonomide mucizevi bir kavram olarak sunuluyor. İçeriği bilinmeden, içeriği tartışılmadan, içeriği ve anlamı üzerinde bir ortaklaşma olmadan herkes yapısal reformdan söz ediyor.

Yeni liberalizmin örtüsü

Her şeyden önce soyut, genel, belirsiz bir "yapısal reform" olmaz. Yapısal reform 1980'ler ile başlayan neoliberal zamanlar ile birlikte gündeme gelen bir kavramdır. IMF ve Dünya Bankası literatüründe "yapısal uyum programları" (structural adjusment) adlandırılan reformlar ilk kez gündeme gelmiyor. Yapısal reform kavramı yeni liberalizmin acı reçetesinin örtüsü oldu. Bu programlar pek çok ülkede uygulandı. Yoğun özelleştirmeler, reel ücret düşüşleri, gelir eşitsizliğinin artması, emeğin sendikal ve toplumsal gücünün azaltılması, güvencesiz çalışmanın artması (işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi) sonucunu doğurdu Yapısal uyum programlarının yaratmış olduğu toplumsal tahribatı bugün liberallerin bir bölümü de kabul etmek zorunda kalıyor.

24 Ocak 1980 programı yapısal reformların en bilinenidir. 24 Ocak yapısal uyum programı ile Türkiye vahşi bir liberalizmin cenderesine sokuldu. Demokratik koşullarda uygulanması imkânsız olan bu program ancak 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile uygulanabildi. Sendikal faaliyetler durduruldu, grevler askıya

alındı, özgür toplu pazarlık düzeni yok edildi. Sonuçta reel ücretlerde ciddi gerilemeler yaşandı, kamu işletmelerinin özelleştirilmeye başlanmasıyla kamu istihdamı azaldı. Bunun yerine ilerleyen yıllarda taşeronlaşma bir kanser gibi yaygınlaştı. 24 Ocak 1980 yapısal reformları emeğe iyi gelmedi. Acı reçete oldu.

Yapısal reform acı reçete oldu

24 Ocak 1980'deki yapısal reformlara rağmen Türkiye'nin yapısal sorunları çözülemedi. Bir diğer "yapısal reform" dalgası 5 Nisan 1994 kararları ile geldi. 5 Nisan kararlarının en büyük bedeli çalışanlarca ödendi. Özelleştirmeler yoğunlaştı. Emeklilik yaşını yükseltme çalışmaları başlatıldı. Kamu toplu iş sözleşmelerine müdahale edildi. Yoğun grev ertelemeler gündeme geldi. 5 Nisan kararlarını takiben, imzalanan kamu toplu iş sözleşmelerinde öngörülen zam artışları uygulanmadı. İşçilerin fazla mesai ücretleri düşürüldü. Kamuya yeni personel alımı donduruldu. Yüksek devalüasyon ve yükselen faizler nedeniyle ciddi finansal kazançlar elde edildi. 5 Nisan kararları da emeğe iyi gelmedi. Dönemin Başbakanı Tansu Çiller 5 Nisan kararları için "son sosyalist devleti de yıktık" şeklinde açıklamalar yapmıştı. Buradan kastın sosyal devlet uygulamaları olduğu sır değil.

Ancak 5 Nisan yapısal reformları da derde deva olmadı. Türkiye tarihinin en büyük ekonomik krizlerinden biri olan 2001 krizinde de "yapısal reformları" yeniden gündeme getirdi. Krizden çıkış için IMF ile stand-by anlaşmaları imzalandı ve Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı adı altında Kemal Derviş tarafından bir "yapısal reform" programı uygulandı. 2001'de uygulanan yapısal reformların en önemli sonucu özelleştirilmelerin yoğunlaşması, işgücü piyasaların esnekleşmesi oldu. Yoğun bir özelleştirme yaşandı. Bütün özelleştirmelerin yüzde 80'i 2002 sonrasında yapıldı. İş Kanunu değiştirildi ve esnek çalışma biçimleri yaygınlaştı. Taşeron uygulamaları zirveye ulaştı. Sosyal güvenlik reformu adı altında emeklilik yaşı yükseltildi ve emeklilik hakları budandı. Yoğun grev ertelemeler yaşandı. Sendikalaşma oranları dibe vurdu.

Ancak bu üç büyük "yapısal reform" dalgasına rağmen "yapısal reform" hep gündemde kaldı. 2008 krizinde de "yapısal reform" konuşuldu. Şimdi 2018 krizinde de "yapısal reform" yine gündemde. Sermayenin ve hükümet yetkililerinin yapısal reformdan anladıkları özellikle işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, yatırım maliyetlerinin düşürülmesi ve daha liberal bir ekonomik düzenin inşası. Bunu "işgücü piyasasının katılıklarından kurtulmak" olarak da ifade ediyorlar. Oysa yapısal reform diye diye zaten işgücü piyasaları tamamen esnek hale getirildi. Sosyal devlet uygulamaları büyük ölçüde sosyal yardım uygulamalarına dönüştürüldü.

Demokratik ve sosyal devlet için köklü dönüşüm

Geriye "yapısal reform" adı altında yapılacak pek az şey kaldı. Yapısal reform adı altında ne yapabilirler? Kıdem tazminatını fona devretme gündeme gelebilir. İşten çıkarmaların maliyeti daha da düşürecek önlemler söz konusu olabilir. 2020 yılında gündeme gelecek kamuya alınan taşeron işçilerin toplu sözleşme

hakkının kısıtlanması gündeme gelebilir. "Kamu personel reformu" yeniden ısıtılıp gündeme gelebilir. İşsizlik Sigortası Fonunda biriken 130 Milyar TL'ye "yapısal" bir müdahale olabilir. 2019'un yapısal reformları emek için yine acı reçete olabilir.

Türkiye'de demokratik hukuk devletinin tesisi için köklü reformlara ihtiyaç var. Sosyal devletin tesisi için köklü dönüşümlere ihtiyaç var. Hukukun üstünlüğü, liyakat, kamu yararı ilkelerine dayalı, kamu hizmetini güçlendiren, ekonominin üretimin kapasitesini güçlendiren, insana yaraşır iş yaratan ve işsizlik ile mücadeleyi öne alan emek ve topum odaklı bir dönüşüm programına ihtiyaç var ama buna "yapısal reform" demenin manası yok. Yapısal reform anlam kaymasına uğramış ve neoliberalizm ile malul emek ve toplum odaklı olmayan bir kavram haline gelmiştir. Yapısal reform emek için acı reçetedir. Memleketin ihtiyacı demokratik ve sosyal hukuk devleti yönünde köklü bir dönüşümdür.

Asgari ücrette hükümet "hakem" değil taraftır

BirGün 14 Aralık 2020

2021 asgari ücretini saptamak üzere Asgari Ücret Tespit Komisyonu görüşmeleri 4 Aralık 2020'de başladı. Toplantının açılışında konuşan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk "Bakanlık olarak bu süreçte bir hakem rolü üstlenerek işçi ve işverenlerimizin mutabakatıyla asgari ücreti tespit etmeyi hedefliyoruz" dedi. Bakan Selçuk, 10 Aralık 2020'de bakanlığın TBMM bütçe sunuş konuşmasında da benzer bir ifadeyle "Biz Bakanlık olarak asgari ücrette de hakem rolü üstleniyoruz. Umuyoruz ki bu sene işçi ve işveren temsilcilerimizin uzlaşısıyla sonuçlanır" dedi.

Böylece Bakan Selçuk kendilerinin taraf olmadıklarını söylemiş oldu. Bakanın asgari ücret tespit süreci ile ilgili bu değerlendirmesi son derece tartışmalı ve hem hukuki hem de fiili durumu yansıtmayan bir iddiadır. Bakanlık dolayısıyla hükümet asgari ücret görüşmelerinde hakem değil doğrudan taraftır. Dahası Asgari Ücret Tespit Komisyonunda sonuç olarak bakanlığın/hükümetin tutumu asıl belirleyendir. Komisyonda hükümet ne derse o olur. Bugüne kadar bunun aksi olmadı. Hem hukuki hem de fiili durum bunu açıkça ortaya koyuyor. Hakemlik tarafsızlıktır oysa komisyonda kararlar hükümetin de oy kullandığı bir sistemle alınıyor.

Türkiye'de asgari ücret üç taraflı bir mekanizma olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirleniyor. Komisyonda beş hükümet, beş işveren ve beş işçi temsilcisi yer alıyor. İşçi ve işveren temsilcileri en çok üyeye sahip üst işçi ve işveren örgütleri tarafından (işçi temsilcilerini Türk-İş ve işveren temsilcilerini ise TİSK) saptanıyor. DİSK ve Hak-İş komisyona katılamıyor. Komisyona katılacak 5 bürokrat Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Türkiye İstatistik Kurumu temsilcisi, Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcisi, Ticaret Bakanlığı temsilcisinden oluşmaktadır. Görüldüğü gibi hükümet

adına katılanlar bağımsız ve tek başına karar veren teknokrat/uzman kimseler olmayıp idari ve siyasi kararla bağlı ve hükümet talimatına göre hareket eden görevlilerdir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir.

Tablo: AKP Hükümetleri Döneminde Asgari Ücret Nasıl Belirlendi?

Yıl	Oy Birliği	Hükümet-İşveren İttifakı	Hükümet-İşçi İttifakı
2002		+	
2003			+
2004		+	
2005		+	
2006		+	
2007	+		
2008	+		
2009 (*)		+	
2010		+	
2011	+		
2012		+	
2013		+	
2014		+	
2015			+
2016		+	
2017		+	
2018	+		
2019 (*)		+	
Toplam (18)	4	12	2

(*) İşçi kesimi 2009 yıllarında komisyon toplantılarına, 2019 yılında ise oylamaya katılmadı.

Komisyonda kişisel oy kullanımı söz konusu değildir. Hükümet, işçi ve işveren tarafları 5'er üyeye sahiptir ve bu üyeler blok oy kullanırlar. Bugüne kadar üç grup içinde farklı oy söz konusu olmadı. Bu zaten işin doğasına aykırı olur. Hükümet adına toplantıya katılanlar da karara katılırlar hatta kararı belirlerler. Tarafların yer aldığı bir kurul söz konusudur ve bu kurul asgari ücreti oylayarak tespit etmektedir ve bu kararlar kesindir. O nedenle hakemlik iddiası mevzuat açısından geçerli değildir. Asgari ücret mevzuatında hakemlik söz konusu edilmez.

Şimdi gelelim uygulamaya. Asgari ücretin ulusal ölçekli bir komisyonca belirlenmesine 1968'de başlandı. 1974 yılında bölgelere göre asgari ücret uygulamasından vazgeçilerek ulusal ölçekli tek bir asgari ücret tespit edildi. Ancak 1974-1989 arasında asgari ücret sanayi ve hizmetler ile tarım ve ormancılık için ayrı ayrı belirlendi. 1989 yılında bu uygulamadan da vazgeçilerek asgari ücret ulusal düzeyde tek tip olarak saptanmaya başlandı. 1989 yılından bu yana 31 kez ulusal ölçekli tek tip asgari ücret saptandı. Bu asgari ücret kararlarının sadece 7'sinde oybirliği sağlandı. 1989'dan bu güne kadar asgari ücret 20 kez hükümet ve işveren ittifakıyla saptanırken, sadece 4 kez hükümet-işçi ittifakı söz konusu oldu. 1989-2019 arasında kararların yüzde 23'ü oybirliği ile yüzde 65'i hükümet-işveren ittifakı ile sadece yüzde 13'ü ise hükümet-işçi ittifakı ile saptandı.

Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetleri döneminde ise (2002-2019) işçi ile ittifak daha da azalırken, işveren ile ittifak arttı. 2002-2019 döneminde toplam 18 kez asgari ücret saptandı. Bu asgari ücret kararlarının 4'ü oybirliği ise saptanırken, 12'si hükümet-işveren ittifakı ile belirlendi. Hükümet sadece iki kez işverenlere rağmen işçilerle birlikte hareket etti. Görüldüğü gibi hükümet asgari ücret tespit sürecinde hakem değil tek belirleyendir. İşçi ve işverenin mutabık olmadığı durumda (ki genellikle olmaz) hükümet kiminle hareket ederse sonucu o belirlemektedir. AKP hükümetlerinin 18 asgari ücret tespitinde sadece iki kez işçi kesimiyle birlikte hareket ettiğini görüyoruz. AKP hükümetleri döneminde asgari ücret kararlarının yüzde 22'si oybirliği ile, yüzde 67'si işveren-hükümet ittifakıyla ve sadece yüzde 11'i hükümet-işçi ittifakıyla alındı (Tablo). Hakemlik bu mudur?

Öte yandan hükümet en büyük işveren olarak (1 milyon 200 bin kamu işçisi söz konusu) asgari ücret görüşmelerinde aynı zamanda işveren olarak da yer almaktadır. Öte yandan asgari ücretin vergi ve kesinti yükü ile işverenlere sağlanan çeşitli teşvikler hükümet tarafından saptandığı için hükümet asgari ücretin belirleyicisidir. Kim ne derse desin asgari ücret tespit sürecinde nihai kararı hükümet vermektedir. O nedenle "biz hakemiz, taraf değiliz" iddiaları gerçeği yansıtmıyor. Asgari ücretin esas sorumluluğu mevcut sistemde hükümete aittir.

İşsizlik Sigortası Fonu işçilerindir

Bakan Selçuk'un asgari ücretle ilgili tartışmalı iddiaları yanında İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) ile ilgili yine çok tartışmalı değerlendirmelerine kısaca değinmek lazım. Bakan 10 Aralık 2020'de TBMM'de yaptığı konuşmasında İSF'den işverenlere verilerin teşviklere ilişkin eleştirileri cevaplarken sosyal hukuk devleti, sosyal politika ve sosyal sigorta literatürü açısından ilginç bir iddiada bulundu.

Bakan Selçuk İSF'ye işverenlerin yüzde 50, işçilerin yüzde 25 ve devletin yüzde 25 katkı yaptığını belirterek Fon harcamalarından işverenlere de katkılarına göre pay ayırmalarının normal olduğunu söyledi. Hata "yüzde 50 katkıda bulunuyorlar biz daha az pay ayırıyoruz" demeye getirdi. Bu iddia sosyal sigortacılığın mantığına ve sosyal politika biliminin temel ilkelerine aykırıdır. Primli sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı sigortalıyı risklere karşı koru-

maktır. İşsizlik sigortasının temel amacı da budur. İSF aktif ve pasif işgücü piyasası önlemleri ile işsizleri korur, onlara işsizlik ödeneği öder ve onları yeni iş edinmeleri için eğitir.

İSF bir işveren destek fonu değildir. İSF bir mevduat hesabı ve işçi ve işverenlerin ortaklaşa kullanacağı bir yardımlaşma sandığı hiç değildir. SGK ve İSF işçiye/sigortalıya özgülenmiş kurumlardır. Katkı verenlere katkıları geri ödenmez. Öyle olsaydı SGK'ye ödedikleri primlerin de işverenlere geri ödenmesi gerekirdi. SGK primleri nasıl fizyolojik ve toplumsal risklere karşı sigortalıya ödeniyorsa işsizlik sigortası da aynıdır. Sosyal sigorta sistemlerine devlet katkısı olur, işvereneler de işçi adına katkıda bulunur (bunu zaten maliyet olarak kabul ederler). İşverenlerin sosyal sigorta sistemine ödedikleri primlerin onlara geri ödenmesi sosyal sigortacılığın ve sosyal politikanın evrensel normlarına aykırıdır.

Asgari ücret için grev haktır

BirGün 21 Aralık 2020

2021 asgari ücret görüşmelerinde son düzlüğe giriliyor. Asgari ücret ay sonuna kadar saptanacak. Bilindiği gibi Türkiye'de asgari ücret üç taraflı bir mekanizma olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirleniyor. Komisyonda beş hükümet, beş işveren ve beş işçi temsilcisi yer alıyor. Karar oyçokluğu ile alınıyor ve kesin nitelik taşıyor. Geçen hafta da yazdığım gibi kararda hükümet belirleyici ve genellikle asgari ücret miktarı hükümet-sermaye bloğunun istediği doğrultuda saptanıyor.

İşçilerin eli kolu bağlı mı?

Asgari ücret tespit süreci Türkiye'nin en büyük ücret pazarlığı olmasına rağmen bu pazarlıkta işçilerin ve sendikaların elinde olağan bir toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi grev mekanizması yok. Asgari ücret tespit sürecinde toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi uyuşmazlık ve uyuşmazlık çözüm prosedürü işlemiyor. Komisyon kararları kesin nitelikli olup itiraz edilemiyor. Nitekim bu yüzden görüşmelerde işçileri temsil eden Türk-İş "bu bir toplu sözleşme değil greve gidemiyoruz" diyor. Ancak bu iç hukukla sınırlı bir bakış açısıdır ve asgari ücret pazarlığını sıradan bir toplu pazarlık gibi görmektir.

Asgari ücret tespit sürecinde işçilerin topluca iş bırakması ve genel greve gitmesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilmiş bir haktır. İşçilerin ve sendikaların asgari ücreti artırmak için hükümete ve işverenlere baskı yapmak amacıyla genel greve gitmesi ILO'ya göre meşrudur ve sendikaların normal faaliyetleri arasındadır. Asgari ücret için yapılacak grev toplu pazarlık sürecindeki kanuni grev sürecine benzemez. Bunun için 6356 sayılı yasada dayanak aramaya gerek yoktur. Dayanak Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri ve Anayasa'nın 90. maddesidir.

Önce asgari ücret için grev hakkının hukuksal dayanaklarının ne olduğuna bakalım. Bu dayanaklar Türkiye'nin de üyesi olduğu ILO'nun sendika hakkı ve özgürlüğü ile ilgili en önemli denetim organı olan ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kararlarında yer alıyor. Aşağıda ele alacağımız ILO SÖK kararlarının özgün metinleri için şu kaynaklara bakılabilir: *Freedom of Association. Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*/ International Labour Office – Geneva: ILO, 6th edition, 2018. Ayrıca bu kitap Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Avrupa Birliği, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Türkçe olarak da yayımlanmıştır: *Örgütlenme Özgürlüğü. Örgütlenme Özgürlüğü¨Komitesi Kararları Derlemesi* (Çeviren: Çağla Ünlütürk Ulutaş) Uluslararası Çalışma Bürosu- Cenevre: ILO, 6. baskı, 2019.

ILO: Asgari ücret artışı için genel grev yapılabilir.

ILO asgari ücret artışı için genel grev yapılabileceğini ve bunun sendikaların normal faaliyetlerinden biri olduğu net bir biçimde kabul etmiştir.

> "Genel grevle ilgili olarak, Komite, grev eyleminin sendikalar tarafından kullanılabilir eylem türlerinden biri olduğunu benimsemiştir. Asgari ücrette bir artış, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine saygı ve ekonomik politikada bir değişiklik (fiyatları ve işsizliği düşürmek için) isteyen 24 saatlik genel grev meşrudur ve sendikal örgütlerin normal faaliyet alanı içindedir" (ILO, 2018, Paragraf 781).

ILO'ya göre grev hakkı sadece toplu pazarlık sırasında ortaya çıkacak menfaat uyuşmazlıklarıyla sınırlanamaz. Hükümetin politikalarını etkilemeyi ve protesto etmeyi amaçlayan grevler meşrudur ve bu tip grevlerin yasadışı ilan edilmesi 87 sayılı sözleşmenin ihlali anlamına gelir. İşte bu konudaki diğer kararlar:

> "Sendikalar, özellikle hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarını protesto etmeyi amaçlayan protesto grevlerine başvurabilmelidir" (ILO, 2018, Paragraf 763).

> "Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal ve çalışma hayatı ile ilgili sonuçlarını protesto eden bir ulusal grevin yasadışı olduğunun ilanı ve grevin yasaklanması, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir ihlalini oluşturur" (ILO, 2018, Paragraf 780).

> "Grev hakkı, yalnızca toplu sözleşmenin imzalanmasıyla çözülmesi muhtemel toplu iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı olmamalıdır; işçiler ve sendikalar, gerekirse üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konulardaki memnuniyetsizliklerini daha geniş bir bağlamda ifade edebilmelidir" (ILO, 2018, Paragraf 766).

Bu kararlar ILO sözleşmelerine dayanmaktadır. ILO'nun sendikal haklarla özdeşleşmiş iki sözleşmesinden biri olan 1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme sendikal haklar ile ilgili en önemli ILO sözleşmesidir (diğeri 98 sayılı sözleşmedir). Türkiye 87 sayılı sözleşmeyi 1993 yılında onayladı. 87 ve 98 sayılı Sözleşme metinleri kısa

ve genel ifadeler içermektedir. Ancak 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler ILO denetim organları kararlarıyla somut olaylara uygulanmakta ve yorumlanmaktadır.

Anayasa ve ILO sözleşmeleri dayanak

70 yıllık geçmişiyle Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) özellikle 87 sayılı sözleşmeye ilişkin ihlal başvurularını inceleyen, karara bağlayan ve 87 sayılı sözleşmeyi yorumlayarak içtihatlar oluşturan en önemli ILO denetim organlarından biridir. 1951'de kurulan SÖK, bağımsız ve etkili bir denetim organıdır. ILO Yönetim Kurulu tarafından kurul üyeleri arasından seçilen 9 asıl ve dokuz yedek üyeden oluşur. Önemle vurgulanmalıdır ki SÖK'te işçi, işveren ve hükümet tarafının üçer üyesi yer alır. Yukarıda ele alınan kararları üç tarafın iradesine dayalıdır. SÖK, sadece uygulama denetimiyle sınırlı değil, pozitif kuralları tamamlama ve genişletme işlevini de yerine getirmektedir.

Anayasa'nın 90. maddesi usulüne göre onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanun hükmünde kabul etmekte ve bunlara karşı Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını hükme bağlamaktadır. Maddenin son fıkrasına 2004 yılında eklenen yeni cümle ile "insan hak ve hürriyetlerine ilişkin" uluslararası sözleşmeler ile iç hukukun çatışması durumunda uluslararası sözleşmelerin esas alınacağı kabul edilmiştir. Kuşkusuz onaylanmış ILO sözleşmeleri bu kapsamdadır. Profesör Mesut Gülmez'in de vurguladığı gibi Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasının kapsamı sözleşmelerin salt sözel metinleriyle sınırlı olarak ele alınamaz denetim organlarının kararlarını da kapsar. O halde asgari ücret artışında grev hakkı için onaylanmış ILO sözleşmeleri ve denetim organları kararları esas alınmalıdır.

Hukuki dayanak var esas olan sendikal iradedir

Görüldüğü gibi asgari ücret müzakereleri sırasında grev yapmanın, iş bırakmanın, Avrupa ülkelerinde sık örneklerini gördüğümüz 24 saatlik bir genel grevin hukuksal dayanakları son derece sağlamdır. Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri ve normları buna imkân vermektedir. Bu bilgiler Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan kitapta da yer almaktadır.

Asgari ücretin işverenlerin ve hükümetin iki dudağı arasında kalması bu konuda hukuksal dayanakların yokluğundan değildir. Aslı sorun sendikal iradedir. Güçlü hukuksal dayanakları olan asgari ücret için toplu eylem hakkı sendikalar tarafından kullanılamamakta ve tepkiler son derece sınırlı kalmaktadır.

ILO'nun bir hak olarak tanımladığı asgari ücret artışı için genel uyarı eylemi/grevi olağan bir toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi prosedürel değil, toplumsal bir süreçtir. Böylesine büyük bir protesto eylemi ise başta Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden Türk-İş olmak üzere DİSK ve Hak-İş ile emek ve meslek örgütleri tarafından birlikte düzenlenebilirse anlamlı olur. Üç işçi konfederasyonu asgari ücret için açıkladıkları ortak ilkeler için ortak tutum almalı ve demokratik haklarını etkin biçimde kullanmalıdır. Nitekim buna benzer ortak protesto eylemleri 1990'lı 2000'li yıllarda Emek Platformu döneminde yapılabilmişti.

Asgari ücret küçük bir azınlığın değil işçilerin ezici çoğunluğunun meselesidir. Türkiye bir asgari ücretliler toplumu haline gelmiştir. Asgari ücret görüşmelerinde işçilerin etkili olması sadece masa başı görüşmelerle mümkün değil. DİSK tarafından da vurgulandığı gibi "Asgari ücret tespit sürecini ulusal bir toplu pazarlığa çevirmek, milyonların meselesi yapmak ve çalışanları insanca bir asgari ücret talebi etrafında harekete geçirmek mümkündür."

Masanın arkasına işçilerin, toplumun iradesini de yığmak lazım. Asgari ücretin insanca bir düzeye yükseltilmesi için ILO'nun açık bir biçimde hak olarak tanımladığı 24 saatlik bir genel iş bırakma eylemi neden olmasın? Aksi halde 2021 asgari ücret artışı yine eski tas eski hamam olmaktan öteye gitmeyecek.

Çalışanlar ve emekliler 20 yıldır nasıl yoksullaştı?

BirGün 12 Ağustos 2021

Türkiye'nin en büyük toplu pazarlıkları yaz sıcağında sürüyor. 3,5 milyona yakın kamu görevlisini ve 2,5 milyon memur emeklisini kapsayan toplu sözleşme görüşmelerinde hükümetin bugün (12 Ağustos 2021) teklif vermesi bekleniyor. Yaklaşık 650-700 bin kamu işçisini kapsayan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ise bu yazılırken sonuçlandı. 7 milyona yakın kamu çalışanını, emekliyi ve onların ailelerini ilgilendiren toplu pazarlıklar özel sektördeki diğer toplu pazarlıklar ve ücret seviyeleri için de yol gösterici olacak. Bu nedenle adeta Türkiye'nin toplu pazarlığı söz konusu.

Devasa bir çalışan kitlesini ve onların ailelerini ilgilendiren bu toplu pazarlıkların gerçek ve özgür bir toplu pazarlık süreci olmadığını grev hakkını içermediğini dolayısıyla sendikaların masaya baştan elleri kolları bağlı oturduklarını not ederek başlayalım. Bugün sizlere Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının (SBB) Resmî verilerini esas alarak memurların memur emeklilerinin, kamu işçilerin ve işçi emeklilerin ücret, maaş ve aylıklarının son 20 yılda (Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetleri döneminde) nasıl eridiğini, emekçilerin nasıl yoksullaştıklarını ve ülkenin büyümesinden giderek nasıl daha az pay aldıklarını anlatacağım.

Enflasyon yanılgısı

Çalışanların gelirlerinin artıp artmadığı sık sık enflasyon esas alınarak ölçülür. Ücretler ve maaşlar enflasyon kadar ve enflasyonun biraz üzerinde artarsa ne ala! Alım gücü korunmuş kabul edilir. Nitekim yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin de kamu kesimi toplu pazarlıklarıyla ilgili yaptığı değerlendirmede "çalışanı enflasyona ezdirmeyeceğiz" dedi. Ancak deneyimli bir sosyal politikacı olarak Vedat Hoca da gayet iyi bilir ki enflasyon çalışanların yaşam ve geçim koşullarını ölçmek için yeterli bir ölçüt değil.

Öncelikle enflasyon hesaplaması konusunda büyük tartışmalar ve inandırıcılık sorunu var. TÜİK tarafından hesaplanan tüketici enflasyonuna dönük olarak gerek kamuoyunda gerekse bilim dünyasında büyük eleştiriler var. Enflasyon ölçümüne özellikle ücret, maaş ve emekli aylıklarına yapılacak zamlar öncesinde çeşitli yollarla müdahale edildiği ve enflasyonun düşük çıkarılmaya çalışıldığı biliniyor. Bu nedenle Resmî enflasyonun güvenilir bir ölçüt olmadığı ve ücretleri enflasyona endekslemenin yeterli olmayacağı sır değil.

Öte yandan bir an için enflasyonun doğru ölçüldüğünü kabul etsek bile, ücretleri enflasyona endekslemek çalışanların ve emeklilerin refahı için yeterli değil. Asıl önemli olan çalışanların ülke ekonomisindeki büyümeden, toplumsal zenginlik artışından pay alıp alamadıklarıdır. Ülkenin reel olarak enflasyonun çok üzerinde büyüdüğü durumlarda emekçiler bundan pay alamıyorsa bölüşüm ilişkileri kötüleşiyor, gelir eşitsizliği artıyor demektir.

Bu nedenle sendikalar Resmî enflasyon endekslemesine hapsolmadan çalışanların gelirlerinin kişi başına gayrisafi yurt içi hasıla (GSYH) artışı ile paralel olup olmadığına odaklanmalıdır. Eğer ücretler ve maaşlar ile emekli aylık ve gelirleri kişi başına millî gelir artışından daha az artıyorsa sınıfsal eşitsizlik artırıyor demektir. Dikkati her daim buraya vermek gerekiyor. Sadece enflasyona bakmak, enflasyona paralel gelir artışına hapsolmak işçilerin, emekçilerin, emeklilerin göreli olarak yoksullaşması demektir. Bu ise sonuçta büyüme ile artan toplumsal zenginliğin varlıklı sınıflara akmasına seyirci kalmak olur.

20 yılda toplu yoksullaşma

Şimdi ülkemizdeki kişi başına ekonomik büyüme ölçütünü esas alarak kamu işçilerinin, memurlarının ve emeklilerin 20 yıl boyunca nereden nereye geldiklerine bakalım. Bu yazıda dört çalışan grubunun durumunu (ortalama memur maaşını, kamu işçisi ücretini, işçi emekli aylığını ve memur emekli aylığını) ele alacağız. Tüm veriler Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına (SBB) ait. SBB bu dört çalışan ve emekli kategorisinin ücret, maaş ve aylıklarının 2002 ile 2021 yılı temmuz ayı arasında nasıl değiştiğine dair verileri yayımladı. Bu verilere ve ortalamalara çeşitli itirazlar var ve sendikalar bu ortalamaların daha düşük olduğunu belirtiyor. Ancak Resmî verilerin esas alarak hesabımıza devam edelim. Ücret ve maaşların giydirilmiş olduğunu, ortalama olduğunu ve yan ödemeleri içerdiğini vurgulayalım. SBB verilerine göre 2002-2021 arasındaki 20 yılda çalışan ve emekli ücret ve aylıkları şöyle değişmiş:

Ortalama memur maaşı 578 TL'den 5.088 TL'ye (artış: yüzde 875)

Ortalama kamu işçisi ücreti 1.012 TL'den 7065 TL'ye (artış: yüzde 698)

Ortalama işçi emekli aylığı 276 TL'den 2.599 TL'ye (artış: yüzde 942)

Ortalama memur emekli aylığı 502 TL'den 3.569 TL'ye (artış: yüzde 711)

Bu artışlar nominal (parasal) ve tek başına hiçbir şey ifade etmez. Bu artışların anlamlı olup olmadığı iki ölçüte göre anlaşılabilir birincisi enflasyon diğeri

ise kişi başına gayrisafi Yurt içi hasıla (GSYH) artışı. Yukarıda enflasyon ölçütünün yetersiz olduğunu vurgulamıştık. O halde asıl karşılaştırma kişi başına GSYH artışı ile yapılmalı.

SBB Resmî verilerine göre 2002 yılında 5.486 TL olan Kişi Başına GSYH 2021 yılında 66.516 TL olarak hedeflenmiş. Böylece 2002-2021 arası ülkemizin kişi başına geliri yüzde 1.212 artmış oluyor. Dikkat ediniz, bu kişi başına artış nüfus artışını da içeren bir artış. Kuşkusuz bu artış da nominal (parasal) bir artış.

O nedenle gelirlerdeki nominal artış ile kişi başına millî gelirdeki artışı karşılaştırmak gerçek tabloyu, gelirin adil dağılıp dağılmadığını emekçilerin büyümeden pay alıp almadıklarını ortaya koyacak. Şimdi bu karşılaştırmayı yapalım. Kişi Başına GSYH artışını 100 kabul edersek ücretler, maaşlar ve aylıklar ne kadar arttı?

Gelir bölüşümüne odaklanmalı

Grafikte de görüldüğü gibi Kişi Başına GSYH (ekonomik büyüme) artışını 100 varsaydığımızda ortalama işçi emekli aylığı 77,7'de, ortalama memur maaşı 72,2'de, ortalama memur emekli aylığı 58,6'da ve kamu işçisi ücreti 57,6'da kalmış. Diğer bir ifadeyle işçilerin, memurların ve emeklilerin gelirleri son 20 yılda ülkedeki büyümeden zenginleşmeden yeterince pay alamamış.

Kişi başına GSYH artışı ile karşılaştırıldığında ortalama olarak işçi emeklileri yüzde 22,3, memurlar yüzde 28, memur emeklileri yüzde 41 ve kamu işçileri yüzde 42 oranında geride kalmış. Bugün imzalan kamu işçileri çerçeve protokolünü de bu kayıpları ne ölçüde karşıladığını dikkate alarak değerlendirmek lazım.

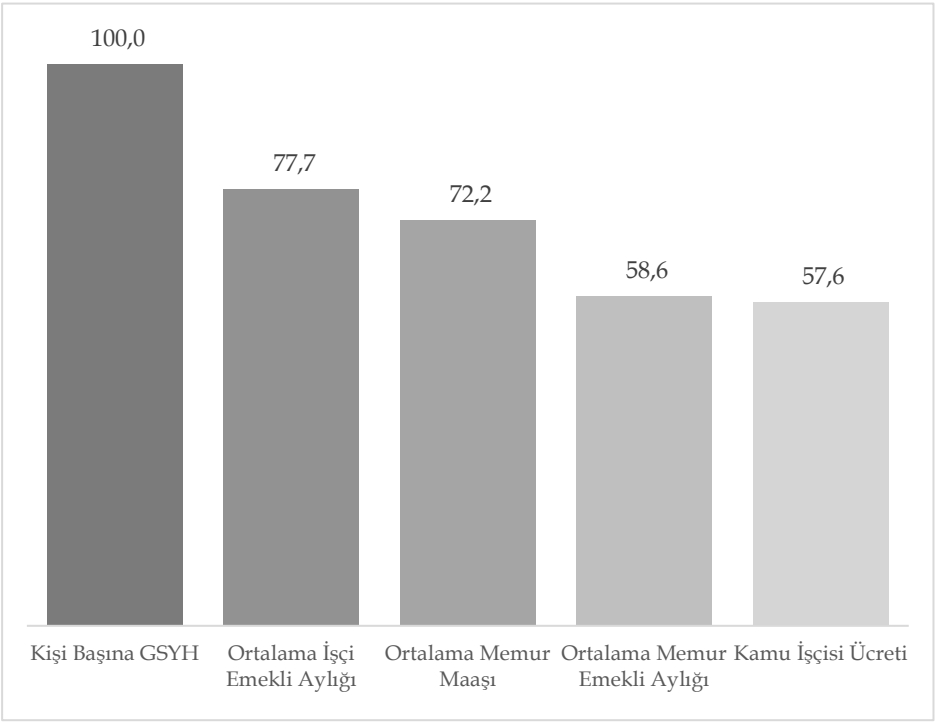
Oysa gelir dağılımın 2002'deki düzeyde kalması için işçi, memur ve emeklilerin gelirlerindeki artışın kişi başına millî GSYH artışına paralel olması gerekiyordu. Demek ki emek gelirleri göreli olarak düşmüş ve emekçiler göreli olarak yoksullaşmış. Şimdi denecektir ki "olur mu öyle şey! çalışanların alım güçleri artıyor, ücret ve maaşlara enflasyon oranında ve üzerinde zam yapılıyor. Çalışanlar ve emekliler bu kadar yoksullaşsaydı buna itiraz ederlerdi".

Fakat kazın ayağı öyle değil. Çalışanların ve emeklileri bireysel olarak enflasyon civarında zam almaları onların gelirlerini geçmişe göre bireysel olarak iyileştirmiş olabilir. Ayrıca yukarıda vurguladığımız gibi enflasyon hesaplaması da tartışmalıdır. Oysa emekçilerin gelir artışlarının kişi başına GSYH artışının altında kalması emekçileri toplumsal ve sınıfsal olarak yoksullaştırır ve gelir dağılımı bozar. Bunun bilincine emekçiler bireysel olarak ve kendiliğinden varamayabilir. Sendikaların görevi enflasyon endekslenmesine hapsolmadan bunu sağlamaktır. O nedenle bölüşüm ilişkilerine odaklanmak lazım. Bölüşüm ilişkilerine sadece enflasyon ölçütü ile bakılamaz.

Ülke ekonomisindeki büyümeden emekçiler yeterli pay alamadıklarında bu büyümeden varlıklı sınıf ve katmanlar, sermayedarlar çok daha büyük pay alıyor demektir. Son zamanlarda kamuoyuna yansıyan emek harcamadan elde edilen/çökülen acayip paralara, zengin yüzde 1 ile toplumun geri kalan yüzde

99'u arasındaki gelir ve servet uçurumunun artışına bu gözle bakmalı. Asıl mesele gelirin sınıfsal bölüşümü meselesidir. Bu bölüşüm son 20 yılda emekçiler aleyhine gelişti. Emekçiler millî gelirin altında ezildi!

Grafik: Kişi Başına GSYH'ye Göre Ücretler/Maaşlar/Aylıklar (2002-2021 Temmuz)



Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı verilerinden hesaplanmıştır (Ağustos 2021)

Bu dönem toplu pazarlıklarda geçmiş yıllardan farklı olarak sendikalar arasında güç birliği gündeme geldi. Bu son derece önemlidir. Bu aynı zamanda ücretlerde ve maaşlarda yaşanan kayıpların ve aşınmanın da çok önemli bir göstergesidir. Güneş ayağı, ayak da çarığı sıkıyor. Bu nedenle sendikaların toplu pazarlık tekliflerinin önemli bir tırmanış gösterdiğini söylemek mümkün.

Bu tekliflerin ne kadarının gerçekleşeceği ayrı bir soru ve doğrudan mücadele kapasitesine ve iradesine bağlı. Ne memur toplu pazarlığında ne de kamu işçisi çerçeve protokolü sürecinde grev prosedürü yer veriliyor. Otoriter bir toplu pazarlık rejimi söz konusu. Bu otoriter toplu pazarlık rejimi içinde emekçilerin gelirleri artırmak sendikal irade ve mücadele gerektiriyor. Grev bir prosedür değil irade işidir. Yoksa sadece yakınma cümleleri kurmanın emekçilere faydası olmaz.

Asgari değil ortalama ücret

BirGün 1 Kasım 2021

2022 yılı asgari ücret görüşmelerine bir ay kaldı. Asgari Ücret Tespit Komisyonu Aralık 2021 başında toplanacak ve ay sonuna doğru 2022 yılının asgari ücretini saptayacak. Bu yıl asgari ücret tartışmaları erken başladı. Tırmanan enflasyon ve özellikle gıda enflasyonundaki yüksek artış ve her yerde hissedilen pahalılık bu yıl asgari ücret tartışmasını daha da öne çekti. Dahası son günlere "son 45 yılın en iyi asgari ücret geliyor" iddiası basında yer almaya başladı. Asgari ücret Türkiye'de çalışanlar için yaşamsal önem taşıyor. Neden bu kadar önemli? Çünkü asgari ücret kelimenin dar anlamıyla artık asgari, sınırlı bir çalışan kesimini değil milyonları ilgilendiren ortalama ücret haline geldi.

Türkiye asgari ücretliler toplumu

Asgari ücret düşük vasıf gerektiren işlerle sınırlı bir ücret değil. *BirGün*'de yazdığım 4 Ekim 2021 tarihli "Asgari ücretli ve işsiz üniversite mezunları" yazımda da vurguladığım gibi kalifiye üniversite mezunları artık asgari ücretle işe başlıyor. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından hazırlanan *Üniveri* projesi verilerine göre üniversite mezunlarının büyük bölümü asgari ücret civarında ücretlerle işe başlıyor. Mühendislikler dahil (tıp mezunları hariç) üniversite mezunlarının ilk işe giriş ücretinin yaklaşık yüzde 50'si asgari ücret civarında gerçekleşiyor.

Türkiye Avrupa Birliği ülkeleri içinde en düşük asgari ücrete sahip ülkelerden biri olmanın yanında, asgari ücretle çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkedir. Bu durum Türkiye'de asgari ücretin etkisini AB ülkelerine göre çok daha yaşamsal hale getiriyor.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) verilerine göre Avrupa Birliği üyesi ülkelerde asgari ücret civarında (yüzde 10 altı ve yüzde 10 üstü) bir ücretle çalışanların oranı ortalama yüzde 9 düzeyindedir. Türkiye'de ise asgari ücret civarında çalışanların oranı 57'dir. Böylece Türkiye'deki asgari ücretlilerin oranı AB ortalamasının yaklaşık 6 katından fazladır. Asgari ücret civarında ücret alanların oranı Hollanda, Danimarka, Belçika ile İsveç'te yüzde 3 iken Avusturya, Yunanistan ile Çekya'da yüzde 4 ve İspanya, Slovenya, Almanya ile Finlandiya'da yüzde 5'tir. AB ülkeleri arasında asgari ücretlilerin en yoğun olarak yaşadığı üç ülke ise yüzde 21 ile Romanya ve yüzde 20 ile Macaristan ve Portekiz'dir.

DİSK-AR tarafından yapılan çalışmalar da benzer sonuçlar ortaya koyuyor. DİSK-AR'a göre asgari ücreti civarında (asgari ücretin yüzde 20 fazlası ile onun altında çalışanlar) 10 milyona yakındır. Ayrıca ortalama ücret giderek asgari ücrete yaklaşıyor. Örneğin DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre hane halkı ortalama fert geliri 2006 yılında asgari ücretin 2 katı iken 2019'da 1,4 katına geriledi. Bunun anlamı ortalama ücretlerin asgari ücrete yakınsamasıdır. Dolayısıyla ne konuştuğumuzun farkında olalım! İşçilerin ortalama ücretini konuşuyoruz?

Asgari ücret bumerangı

Peki nasıl oluyor da asgari ücret ortalama ücret haline geliyor ve toplumun önemli bir bölümü asgari ücretlileşiyor? Asgari ücret bu kadar geniş bir kesimi ilgilendiriyorsa şüphesiz ne kadar arttığı daha da önem taşıyor. Öte yandan asgari ücretin genel ücret seviyesini yukarı çekeceği varsayımı ile asgari ücret artışı çok daha büyük önem taşıyor. Ancak asgari ücretin genel ücret düzeyini yukarı çektiği varsayımı artık geçerli değil. Asgari ücret artışları ortalama ücret düzeyini yukarı çekmiyor. Tersine fiili ücret artış oranlarından daha çok artan ve bir tür gösterge ücret niteliğinde olan asgari ücret genel düzeyini aşağıya doğru çekiyor ve toplum asgari ücretlileşiyor. Asgari ücret artık genel ücret düzeyi için itici değil çekici bir faktördür. Asgari ücret Türkiye'de adeta bir bumerang gibi emekçilerin önemli bir bölümünün ücret düzeyini aşağıya çekiyor.

Bunu iki şekilde de görmek mümkün. Asgari ücret ortalama/fiili ücret düzeylerinden çok artıyor veya asgari ücretteki artış ortalama işçi ve memur ücretlerine ve gelirlerine yansımıyor. Bunu Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı, Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Görünüm adıyla yayımlanan verilerde yer alan emek gelirlerindeki artışlardan da anlayabiliyoruz. Bu verilere göre 2002 Aralık-2021 Temmuz arasında asgari ücret nominal olarak (sayısal-enflasyondan arındırılmamış) 15,3 kat artarken aynı dönemde ortalama kamu işçisi aylığı 7,3 kat, ortalama memur maaşı 8,7 kat, ortalama işçi emekli aylığı 9,4 kat ve ortalama emekli sandığı aylığı 7,1 kat artmış. Dolayısıyla asgari ücret 15 kattan daha fazla artarken emekçilerin ezici çoğunluğunun ücret, maaş ve emekli aylığı artışları bunun çok altında kalmış. Dahası ortalama emek gelirleri, aynı dönemde yaklaşık 12 kat artan Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) artışının da çok altında kalmış.

Asgari ücretin halen oldukça yetersiz bir düzeyde olduğu, TÜRK-İŞ ve DİSK tarafından hesaplanan açlık sınırının dahi altında olduğu malum. Ancak asgari ücretin son 20 yılda Resmî enflasyon oranlarından ve genel ücret düzeyinden çok daha fazla arttığı da bir vakadır. İşte burada yanılmamak gerek! Asgari ücret artışı bütün ücretleri aynı yönde etkilemiyor. Tersine genel ücret düzeyinin asgari ücrete yaklaşmasına yol açıyor. Dolayısıyla sadece asgari ücret artışına odaklanmak genel ücret düzeyinin gözden kaçmasına yol açabiliyor. Dahası asgari ücret pazarlığını asgari değil ortalama ücret pazarlığı gibi yürütmek gerek.

Ücretlerin asgari ücret düzeyine yakınsaması genel gelir eşitsizliğine dokunmaksızın sınıf içi dağılımı değiştirmek anlamına geliyor. En düşük gelirli emekçilerin gelirleri daha çok artarken emekçilerin büyük bölümü asgari ücrete yakınlaşıyor, yoksullaşıyor ve asgari ücretli hale geliyor. Deyim yerindeyse bir asgari ücret açmazı ve bumerangı söz konusu.

Teşmil yaygınlaşmalı

Türkiye'de asgari ücret tespitini yapan Komisyon üç taraflı bir yapıya sahip (hükümet, işçi ve işveren) ve kararlar oy çokluğu ile alınabiliyor. Bu yüzden Hükümetin tutumu kritik önem taşıyor. Dolayısıyla hükümet ve işveren tarafı aynı doğrultuda oy kullandığında işçi tarafı azınlıkta kalmaktadır.

Örneğin 2000-2020 arasında 21 kez yapılan asgari ücret görüşmelerinin sadece dördünde taraflar arasında uzlaşma sağlandı. İşçi tarafı 16 kez saptanan asgari ücrete itiraz ederken bu yıllara ilişkin asgari ücret düzeyi hükümet ve işveren tarafının işbirliği ile saptandı. Türkiye'de asgari ücret sosyal diyalog mekanizması ve taraflar arasında uzlaşma yoluyla değil hükümet-işveren bloğunun çoğunluk kararıyla saptanıyor. Hükümet asgari ücret, memur aylıkları, emekli aylıkları ve kamu işçisinin ücretinde belirleyici konumda. Böylece genel ücret düzeyi aslında hükümet tarafından belirleniyor. Asgari ücret bunun en kritik unsuru.

Bu tespit yöntemi devam ettiği sürece asgari ücretteki açmaz devam edecektir. Asıl olan tespit yöntemini değiştirmek. Üzerinde durulması gereken husus asgari ücretliler toplumu olmaktan çıkıştır. Bunun için genel ücret düzeyinin artmasına odaklanmak lazım. Asgari ücretin genel ücret düzeyini aşağıya çekmesini önlemenin yolu sendikalaşma ve toplu pazarlıktır.

Avrupa'da asgari ücret düzeyinde ücret alanların çok sınırlı bir oran oluşturmasının nedeni sendikalaşma ve toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilmesidir. Teşmil toplu iş sözleşmelerinin sendikasız işçilere ve işyerlerine uygulanmasıdır. Bu yolla genel ücret düzeyini asgari ücret basıncından kurtarmak mümkündür. Teşmil bir işkolundaki en önemli ve büyük sözleşmenin o işkolundaki diğer işyerlerinde uygulanması anlamına gelir ve böylece toplu pazarlığın sonuçlarının genel ücret düzeyine yansımasını sağlar. Avrupa'da teşmil nedeniyle asgari ücretle çalışanların sayısı sınırlı kalıyor ve genel ücret düzeyinin düşmesi engelleniyor.

Asıl çözüm sendikalaşma ancak sendikalaşmanın artışı zaman alacak uzun bir yol. Oysa halen mevzuatımızda yer alan bir mekanizma olan teşmil işletilerek asgari ücretteki açmaz büyük ölçüde aşılabilir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 40. maddesi işletilerek teşmil uygulaması yapılabilir. Tuhaf biçimde bu madde yılardır metruktür, adeta unutulmuştur ve "kadük" hale getirilmiştir. On yıllardır neredeyse uygulaması yoktur. Neden uygulanmaz? Şimdi teşmili canlandırma ve uygulanmasını talep etme zamanıdır. Yoksa asgari ücret genel ücret düzeyini aşağıya çekmeye devam edecektir.

Özetle esas olan asgari ücretin ne kadar artacağı değil, ortalama ücretlere nasıl yansıyacağıdır. Asgari ücret manşet, gösterge ücrettir. Esas olan fiili ücret düzeyidir. Bu asgari ücret pazarlık döneminde iki noktaya odaklanmak lazımdır: Birincisi asgari ücreti değil ortalama ücreti konuşuyor olduğumuz gerçeğine. Artış talebinde bunu dikkate almak lazım. Asgari ücret artışı ortalama ücret artışı olarak kavranmalı. İkincisi asgari ücretin bumerang etkisini kırmak için sendikalaşmayı artırmak ve teşmil mekanizmasını yaygınlaştırmak gerektiğine.

Asgari ücret tuzağı!

BirGün 15 Kasım 2021

2022 asgari ücreti için görüşmeler yaklaşırken ilginç gelişmeler cereyan ediyor. Pahalılık ve eriyen alım gücü nedeniyle kamuoyunda asgari ücrette yüksek bir artış beklentisi var. İlginç olan bu beklentinin hükümet çevreleri tarafından da desteklenmesi, bazı sendikal çevrelerde böylesine bir artışın çantada keklik görülmesi ve hatta kimi sermaye kesimlerince de asgari ücrette ciddi bir artışın gerektiğinin dillendirilmesi. Garip zamanlarda mı yaşıyoruz? Yoksa asgari ücret tartışmasının görünmeyen yanları mı var? Bu yazıda asgari ücret buzdağının görünmeyen kısmına bakmaya çalışacağım.

"Orta gelir tuzağı" iktisat literatüründe sıkça tartışılan bir konu ve pek çok iktisatçı Türkiye için bu tuzağa işaret ediyor. "Orta gelir tuzağı" bir yana Türkiye'de az tartışılan bir başla konu ise asgari ücret tuzağıdır. Türkiye'de ortalama ücret düzeyinin asgari ücret düzeyine yaklaşması çok daha vahim bir sorundur. Bir önceki yazımda asgari ücretin Türkiye'de giderek ortalama ücret haline geldiğini vurgulamıştım. Asgari ücret artışının fiili ücret artışı anlamına gelmediğini yazmıştım. Bu yazımda bu görüşlerimi ayrıntılı hale getirmeye çalışacağım.

Türkiye'de emek gelirleri nasıl artıyor?

Asgari ücret artışına geçmeden önce Türkiye'de temel emek gelirlerinin nasıl arttığını ele alalım. Kamu işçilerinin ücretleri konfederal bir toplu pazarlıkla belirleniyor. Burada Türk-İş ve Hak-İş taraf. Yeni bağıtlanan kamu toplu iş sözleşmesine göre kamu işçilerin ücret artışları (Birinci 6 aydaki kısmı iyileştirme hariç) Resmî enflasyona bağlandı. Özel sektörde toplu sözleşme kapsamındaki sendikalı işçi oranı çok düşük, yüzde 6-7 civarında. Sendikalı işçilerin ücretleri toplu pazarlıkla belirleniyor ancak grev erteleme basıncı nedeniyle özgür toplu pazarlıktan söz etmek mümkün değil. Özel sektörün geri kalanında ise ücret zamları patronun insafına kalmış durumda. En iyimser tahminle özel sektördeki ücret zamları Resmî enflasyon civarında gerçekleşiyor.

Memurların maaş artışları grev yasaklı -sözde- bir toplu pazarlıkla belirleniyor. Burada tek söz sahibi en büyük konfederasyon olan Memur-Sen. Yeni bağıtlanan memur toplu iş sözleşmesi de Resmî enflasyona hapsedilmiş durumda. Enflasyon öngörülen zammı aşarsa aradaki fark maaşlara eklenecek. Memur emeklilerinin aylıkları memurlarla aynı sisteme tabi. Resmî enflasyon artışı onlar için de temel belirleyici. İşçi emeklilerin aylıklarında durum daha da vahim. İşçi emekli aylıkları sadece Resmî enflasyon kadar artacak. Büyüme ve refah artışından işçi emeklileri kuruş pay alamayacak.

Görüldüğü gibi neredeyse tüm emek geliri kategorileri Resmî enflasyona hapsedilmiş durumda. Bu nedenle enflasyon düzeyi sadece bir makro ekonomik gösterge değil bir gelirler politikası aracı durumunda. Kasım ayı

yıllık Resmî enflasyonu yüzde 19,89 olarak açıklandı. Bu verilerin tartışmalı olduğu ve pek çok ürünün fiyatındaki artışın enflasyona yansımadığı dile getirildi. Öte yandan bu sadece genel enflasyon sepetinin oranı. Kasım 2021 Resmî gıda enflasyonu yüzde 27,41 olarak açıklandı. DİSK-AR tarafından yapılan hesaplamaya göre dar gelirli ve emeklilerin gıda enflasyonu ise yüzde 35-40 bandında gerçekleşti.

Türkiye'de emek gelirleri özgür bir pazarlık ortamında ve millî gelir artışından pay alarak değil, baskılanmış ve yönlendirilmiş Resmî enflasyona göre belirleniyor. Bu durum emek gelirlerinin baskılanmasına ve bölüşüm ilişkilerin kötüleşmesine yol açıyor. Enflasyonun düşük açıklanması milyonlarca dar gelirlinin ve emekçinin daha düşük gelir elde etmesi anlamına geliyor. Asgari ücret tartışmasına buradan bakmak gerekiyor. 2022 yılı için asgari ücrette yüzde 30-40 gibi artışlardan söz edilirken Ocak 2022'de özel sektörde işçilerinin, kamu işçilerinin, işçi ve memur emeklilerinin sadece yüzde 9 civarında zam alacakları unutuluyor! Bu ne yaman çelişki! Bir yandan asgari ücrette yüzde 30-40 gibi artışlar konuşulurken öte yandan milyonlarca emekçinin gelirinin Resmî enflasyona hapsedilmesinin anlamı ne?

Asgari ücret bir kaldıraç değil mengene

Önceki yazımda da vurguladım. Asgari ücret genel ücret seviyesini artıran değil aksine ortalama ücretleri asgari ücrete doğru baskılayan bir mekanizmaya dönüştü. Asgari ücret genel ücret düzeyini yükselten bir piston değil ücretleri asgari ücrete doğru sıkıştıran bir mengeneye dönüşmüş durumda. Asgari ücret tuzağı dediğim mesele budur. Bu nasıl işliyor? Genel ücret düzeyleri ve emek gelirleri asgari ücret artışının çok altında arttığı için ortalama ücretler asgari ücrete yakınlaşıyor.

Hep söylüyorum. Bir kez daha altını çizmek istiyorum. Önemli olan ücretlerde meydana gelen oransal ve gösterge niteliğindeki artışlar değil fiili ücret ve gelir düzeyidir. Asgari ücret bir gösterge ücret düzeyidir. Asgari ücret üzerindeki ücretler asgari ücretten daha az artarsa bunun anlamı açıktır: Ücretlerdeki ortalama artış daha düşük olacaktır. İşverenler açısından bakılması gereken fiili ücret düzeyinin ne kadar arttığıdır. Oransal artışların anlamı yoktur. İşverenler yüksek ücretlileri çıkarıp düşük ücretli işçi alarak ve birim verimliliği artırarak fiili ücret maliyetini gösterge ücret artışının altına kolaylıkla çekebilirler.

Türkiye'de 2002 yılı sonundan bu yana temel emek gelirlerindeki artışlar ve temel ekonomik göstergelerin seyrine baktığımızda emek gelirleri arasındaki asimetriyi daha açık görebiliriz. Gelirlerdeki artış parasal, enflasyondan arındırılmamış, parasal değerlerdir.

Resmî verilerin ortaya koyduğu tablo emek gelirleri artışlarında ciddi bir asimetri yaşandığını ortaya koyuyor. Bu tablonun gösterdiği iki çarpıcı gerçek var: Temel emek gelirlerindeki artış ile asgari ücret artışı arasındaki bağ kopmuş durumdadır. En alttakilerin durumunda görece bir iyileşme yaşanırken emek gelirlerinin ezici çoğunluğu aşağıda doğru basılmaktadır.

Diğer gerçek ise tüm emek gelirlerinin ekonomik büyümeden pay alamadığıdır. Kişi başına gelir parasal olarak yaklaşık 14 kat artarken temel emek gelirlerindeki artışlar parasal olarak 6 ile 9 kat arasında artmıştır.

2002-2021 Temel Gelirler ve Ekonomik Göstergeler:

Ortalama memur aylığı artışı: 775
Ortalama kamu işçisi ücreti: Yüzde 632
Ortalama işçi emekli aylığı: Yüzde 842
Ortalama Bağ-Kur emekli aylığı: Yüzde 933
Ortalama Emekli Sandığı aylığı: Yüzde 611
Gıda Enflasyonu (2003: 100): Yüzde 775
Net asgari ücret: Yüzde 1433
Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla Yüzde 1436

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve TÜİK verileri

Bu iki gerçeği bir arada değerlendirdiğimizde olan şudur: Birincisi sınıfsal bölüşüm ilişkileri bozulmuştur. Büyümeden emek gelirleri yeterince pay alamamıştır. Bunun anlamı varlıklı sınıflarından daha fazla pay alması ve dar gelirlilerin daha da yoksullaşmasıdır. İkincisi asgari ücretteki artış ve en düşük gelirlilerin refahındaki nispi artış diğer emek gelirlerindeki düşüşün sonucunda ortaya çıkmıştır. Varlıklı sınıflardan halk sınıflarına kaynak aktarılmamış tersine emekçilerin bir bölümün geliri kısılarak en alttakilere kaynak aktarılmıştır. Böylece ortaya bir asgari ücret tuzağı çıkmıştır. Bu tuzak sınıflararası gelir bölüşümüne müdahale etmeden emek gelirlerinin yüksek asgari ücret artışları yoluyla aşağıya doğru baskılanması anlamına geliyor.

Açıkça görüldüğü gibi emekçileri bir asgari ücret mengenesine sıkışmış durumdadır. Asgari ücret tartışmasını yaparken bu gerçeği dikkate almak zorunludur. Asgari ücretteki gösterge artışlar genel emek gelirlerine yansımıyor. Bunun temel nedeni güçlü bir sendikalaşma, toplu pazarlık ve teşmil mekanizmasının yokluğudur. Böylece asgari ücret artışı gerçek bir ücretler politikası aracı yerine popülist bir siyasal mekanizmaya dönüşebiliyor, özellikle de seçim dönemlerinde.

Yeni kaynak İşsizlik Sigortası Fonu mu?

Asgari ücrette yüklü bir artış konusunda estirilen rüzgâr beraberinde asgari ücret artışının getireceği maliyetin nasıl karşılanacağı sorusunu getiriyor. Kamu maliyesi açısından bütçeden asgari ücret artışını destekleyecek artışların sınırlı olduğu ve işverenlere bütçeden yeni destek ayırmanın zor olduğu görülüyor. Öte yandan işverenlerin asgari ücret maliyetinin bir bölümünün kamu kaynaklarından karşılanmasını istediği ise sır değil.

Bu durumda geriye tek seçenek kalıyor. Sık sık sermaye teşvikleri için kullanılan İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının asgari ücret desteği için kullanılması. Son yıllarda İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının yaygın bi-

çimde işveren teşvikleri için kullanıldığı biliniyor. Ancak Fon kaynaklarının asgari ücret desteği için kullanılması ciddi sorunlara yol açacaktır. Her şeyden önce böyle bir kullanım Fonun amacına aykırıdır. Öte yandan böyle bir kullanım Fon kaynaklarının hızla erimesine yol açacaktır. Fon kaynakları asgari ücret desteği olarak değil daha fazla işsiz için kullanılmalıdır.

2022 asgari ücretin geçim düzeyinde olması şarttır. Asgari ücretteki anlamlı bir artış için ciddi bir vergi ve prim desteği sağlanmalıdır. Böylece sadece asgari ücretliler için değil diğer ücret düzeylerinde de reel bir artış sağlanmış olur. Asgari ücret artarken diğer ücret düzeylerinde de anlamlı bir artış olmalıdır. Bunun için ciddi bir vergi reformuna ihtiyaç olduğu açıktır. Asgari ücretin tümüyle vergi dışı bırakılması asgari ücret sonrası vergi diliminin yüzde 10'dan başlaması ve vergi dilimlerine karşılık gelen tarife miktarlarının ekonomik büyümeye veya yeniden değerleme oranlarına uygun artırılması hemen yapılması gerekenlerdir.

Öte yandan diğer ücret ve gelir düzeylerinin asgari ücrete paralel artışı sağlanmalıdır. Burada odaklanılması gereken yer ise bölüşüm ilişkileridir. Dahası işverenlerin bölüşüm ilişkilerinde çok daha avantajlı oldukları ve büyümden aslan payının varlıklı sınıflara gittiği düşünülecek olursa sermayenin daha yüksek ücret atışlarına zorlanması mümkündür ve zorunludur. Bunun için sendikalaşmanın artışı ve yasa hükmü olan teşmilin uygulanması için mücadele şarttır.

Sendikalar ve emek kesimi ücret artışlarının maliyet ve enflasyon artırıcı olduğuna ilişkin ana akım iktisadın etkisinden hızla çıkıp ücrete dayalı büyümeye, bölüşüm ve sınıf ilişkilerine odaklı bir ücret politikası yürütmesi gerekir.

Avrupa'nın en düşük asgari ücretine doğru!

BirGün 22 Kasım 2021

Asgari ücret tartışması bütün hızıyla devam ediyor. Asgari ücret tespitinin döviz/kur kriziyle üst üste gelmesi ülkelerarası asgari ücret karşılaştırmalarını da gündeme getirdi. Birkaç haftadır devam ettirdiğim asgari ücret yazılarımda bu hafta Avrupa ve ABD ile Türkiye karşılaştırmasını yapmaya çalışacağım. Dönemsel ve karşılaştırmalı olarak Türkiye'de başka ülkelerde asgari ücreti ele alacağım. Öyle görünüyor ki Türkiye sadece kesitsel olarak Avrupa'nın en düşük asgari ücreti sahip olan iki ülkesinden biri değil aynı zamanda dönemsel olarak asgari ücreti gerileyen iki ülkeden biri.

Ülkelerarası ücret karşılaştırmalarında kullanılan kriterlerinden biri satın alma gücü paritesi (SAGP) diğeri ise nominal döviz kuru ile (ABD doları ve avro) karşılaştırmadır. SAGP aynı mal ve hizmet sepetinin farklı ülkelerde hangi tutarla alınabileceği varsayımına dayanır. SAGP bir alım gücü karşılaştırmasıdır. Ancak işçiler kendi ülkelerinde çalışıp ikamet ettikleri için bunun pratik karşılığı ancak bir başka ülkeyi ziyaret edebildiklerinde ortaya çıkacaktır.

Öte yandan aynı döviz kuru üzerinden yapılan karşılaştırma ise farklı ülkelerde işgücüne ödenen asgari miktarın ortak bir birim üzerinden karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır. Bu durum özellikle küresel işgücü maliyetleri hakkında fikir verecektir. Bir ülkede işgücü maliyetinin ne yöne doğru gittiğini anlamanın yolu budur.

Avrupa'nın en düşük iki asgari ücretli ülkesinden biri

Aşağıdaki tabloda yer alan asgari ücret miktarları, yasal asgari ücret uygulamasının olduğu Avrupa ülkeleri ve ABD ile Türkiye'de dönemim cari asgari ücretinin avro kuruna bölünmesiyle elde edilmiştir. Bilindiği gibi bazı Avrupa ülkelerinde (Danimarka, İtalya, Güzey Kıbrıs, Avusturya, Finlandiya, İsveç, İzlanda, Norveç, İsviçre) yasal asgari ücret uygulaması yoktur. Bu ülkelerde asgari ücret sendikalar aracılığıyla ve toplu iş sözleşmeleri ile saptanmakta ve teşmil yoluyla sendika üyesi olmayanların ezici çoğunluğuna da uygulanmaktadır. Tablo 2010-2021 arasını kapsamakla birlikte Almanya asgari ücret uygulamasına 2015 yılında başladığı için bu yıl esas alınmıştır. Karadağ'a ait veri 2014'ten ve Kuzey Makedonya'ya ait veri ise 2013 yılından bu yanadır.

Tablodan da görüldüğü üzere Türkiye Kasım 2021 tarihi itibariyle Avrupa ülkeleri ve ABD karşısında en düşük asgari ücrete sahip iki ülkeden biridir. Türkiye'de 2021 Kasım ayında asgari ücret 284 avroya karşılık gelirken, Arnavutluk'ta ise 245 avrodur. Asgari ücret Almanya'da 1.585, Fransa'da 1.555, Hollanda'da 1.701 avrodur. Batı Avrupa ülkelerinde asgari ücret ortalama 1.500 avro düzeyinde seyretmektedir.

Doğu Avrupa ülkelerinde ise asgari ücret 330 ile 1.000 avro arasında değişmektedir. Slovenya 1.024 avro ile bu grup ülkelerden açık ara öndedir. Asgari ücret Romanya'da 467, Bulgaristan'da 332, Macaristan'da 476, Polonya'da 619 avro düzeyindedir. Görüldüğü gibi Türkiye'deki asgari ücret Arnavutluk dışında Doğu Avrupa ülkeleri ortalamasının da oldukça altına gerilemiştir.

Asgari ücretin en çok gerilediği ülke

Ancak bu karşılaştırmalar tek başına anlamlı değildir. Bakılması gereken bir diğer faktör zaman içindeki değişimdir. Asgari ücret avro cinsinden nasıl bir seyir izlemiştir? Batı Avrupa ülkelerinde asgari ücrette 2010 yılından bu yana yüzde 10 ile yüzde 40 arasında artışlar yaşandı.

Fransa'da avro cinsinden yüzde 16, Belçika'da yüzde 17, Portekiz'de yüzde 40 oranında artışlar yaşandı. Dikkat çekici olan ise Doğu Avrupa ülkelerinde yaşanan artışlardır. Asgari ücret Macaristan'da 2010'dan bu yana yüzde 75, Arnavutluk'ta yüzde 87, Polonya'da yüzde 93, Bulgaristan'da yüzde 171 ve Romanya'da yüzde 230 arttı. Türkiye'de ise asgari ücret 2020 yılında 338 avro iken Kasım 2021'de yüzde 16 azalarak 284 avroya geriledi. Asgari ücretin gerilediği bir diğer ülke ise Yunanistan oldu 2010'da 863 avro olan asgari ücret yüzde 12 gerileyerek 2021 yılında 758 avro oldu. Özetle Türkiye avro cinsinden asgari ücretin en çok gerilediği ülke oldu.

Tablo: Avrupa, ABD ve Türkiye'de Asgari Ücret Miktarı ve Değişimi (2010-2021) (Avro)

Ülkeler	2010	2021	Değişim 2010-2021 (Yüzde)	Asgari Ücretle Çalışan Oranı (yüzde)
Türkiye	338	284	-16	57
Yunanistan	863	758	-12	4
Almanya (2015)	1.444	1.585	10	5
Karadağ (2014)	288	331	15	-
Fransa	1.344	1.555	16	8
Belçika	1.388	1.626	17	3
İrlanda	1.462	1.724	18	11
Malta	660	785	19	6
Hollanda	1.408	1.701	21	3
ABD	872	1.057	21	-
Lüksemburg	1.683	2.202	31	8
Portekiz	554	776	40	20
Hırvatistan	385	567	47	10
İspanya	739	1.108	50	5
Sırbistan	222	366	65	-
Slovenya	597	1.024	71	5
Macaristan	272	476	75	20
K. Makedonya (2013)	199	359	80	-
Arnavutluk	130	245	87	-
Polonya	321	619	93	17
Letonya	254	500	97	9
Çekya	302	596	97	4
Slovakya	308	623	102	-
Estonya	278	584	110	7
Bulgaristan	123	332	171	14
Litvanya	232	642	177	13
Romanya	142	467	230	21

Kaynak ve açıklama: Asgari ücret miktarları Eurostat 2021 verileridir. Asgari ücretin +/- yüzde 10'u düzeyinde ücretle çalışanlara ait 2017 yılı AB verileri Eurofound (2020), *Industrial relations: Minimum wages in 2020: Annual review adlı kaynaktan alınmıştır. Türkiye verisi DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Türkiye'de asgari ücretin avro karşılığı 1 avro= 12,5 TL (Kasım 2021) üzerinden hesaplanmıştır. (-) olan ülkelere dair bilgi edinilememiştir.*

Asgari ücretin düzeyi ve zaman içindeki değişimi farklı ülkelerde işgücüne yapılan ödemelerin değişimini göstermesi açısından büyük önen taşıyor. Böy-

lece emek maliyeti açısından hangi ülkelerin ucuzladığı ve hangi ülkelerin pahalı hale geldiği görülüyor. Emeğin ucuzladığı ülkeler yabancı sermaye ve ihracatçılar açısından cazip hale gelmektedir.

Asgari ücret düzeyine sadece asgari ücretlinin eline geçen miktar açısından değil sermayenin maliyetleri açısından da bakıldığında gidişatın ne yöne olduğu görülmektedir. Türkiye bu tablo ile Avrupa'nın en düşük ve giderek düşen emek maliyetlerine sahip ülkesi (sermaye için ucuz işgücü cenneti) haline geliyor. Asgari ücret tartışmalarını ve döviz krizini bu açıdan da ele almak gerekiyor.

Asgari ücretle çalışanların en yoğun olduğu ülke

Karşılaştırma açısından son olarak bakılması gereken faktör ise asgari ücret civarında çalışanların oranıdır. Bu oran asgari ücret düzeyinin o ülke için ne kadar hassas ve önemli olduğunu da göstermektedir. Asgari ücret düzeyinin düşük asgari ücretle çalışanlarını oranının yüksek olduğu bir ülke ücret düzeyi açısından bir vahamete işaret etmektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde asgari ücretin yüzde 10 altı ve üstü civarında ücret alanların oranı yüzde 5 civarındadır. Doğu Avrupa ülkelerinde bu oran biraz daha yükselmektedir. Ancak bu oranın en yüksek olduğu ülkelerde dahi (Romanya, Macaristan) yüzde 20 düzeyindedir. Türkiye'de ise asgari ücretin civarında ücret alanların oranı yüzde 50-60 bandında seyretmektedir. Bunun nedenlerini, Türkiye'nin bir asgari ücretliler toplumu haline geldiğini ve asgari ücret tuzağını geçen haftaki yazımda ele almıştım.

Türkiye'de asgari ücretle çalışan oranının yüksekliği Türkiye'de asgari ücret düzeyini daha da yaşamsal hale getiriyor. İşçilerin yarıdan fazlasının asgari ücret düzeyinde çalışması ve asgari ücretin Avrupa'nın en düşük düzeyinde seyretmesi Türkiye'yi bir ucuz işgücü ülkesi haline getiriyor. 1990'ların sonunda ve 2000'lerde düşük asgari ücret düzeylerine sahip Doğu Avrupa ülkeleri asgari ücret düzeyini ciddi biçimde artırırken Türkiye 1980'lerin ucuz işgücü ülkesine geri dönme riskiyle yüz yüzedir. Asgari ücret tuzağının bir diğer boyutu Türkiye'nin uluslararası alanda düşük ve yoğun asgari ücretliler ülkesi haline gelmesidir.

Asgari ücret ne olmalı, nasıl olmalı?

BirGün 29 Kasım 2021

Dayanılmaz hale gelen hayat pahalılığı ve geçim sıkıntısı asgari ücreti bu yıl daha da yaşamsal hale getiriyor. Asgari ücret tartışması çok daha yoğun biçimde yapılıyor ve doğal olarak beklentiler yükseliyor. 2022 yılı asgari ücret görüşmeleri 1 Aralık 2021 tarihinde başlıyor. Asgari ücret Hükümet, işveren (TİSK) ve işçi (Türk-İş) temsilcilerinin 5'er üye ile temsil edildikleri Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından saptanıyor. Komisyonda Hak-İş ve DİSK yer almıyor. Komisyon kararları oy çokluğu ile alınabiliyor ve kesin nitelik taşıyor.

Bir süredir yazdığım asgari ücret yazılarına bu hafta "asgari ücret ne kadar olmalı ve nasıl olmalı" konularıyla devam ediyorum.

Aceleye ve telaşa gerek yok!

Komisyon üç taraftan oluşsa da Hükümetin tutumu belirleyici. Asgari ücreti sonuç olarak hükümetin yer aldığı blok belirliyor. 2000-2021 yılları arasında 21 kez saptanan asgari ücretin sadece dördünde üç taraf arasında uzlaşma sağlandı. İşçi tarafı 15 kez saptanan asgari ücrete itiraz ederken bu yıllara ilişkin asgari ücret hükümet ve işveren işbirliği ile saptandı. İşverenler ise 21 dönemde sadece iki kez saptanan asgari ücrete itiraz etti. Kısaca günümüze kadar saptanan asgari ücretlerden sermaye kesiminin genel olarak memnun olduğunu söylemek mümkün.

Asgari ücret pazarlığı uzun yıllardır aralık ayı boyunca haftada bir yapılan görüşmelerle bir ay sürüyordu. Bu dönem asgari ücret görüşmelerinin uzatılmaması ve bir an önce, bir iki hafta içinde tamamlanması yaklaşımı gündeme gelmeye başladı. Hem Hükümet hem de Türk-İş temsilcileri kararın bir an önce alınması yönünde görüşler açıklamaya başladı.

Her şeyden önce böyle bir yaklaşımın işçi tarafı açısından doğru olmadığının altını çizelim. Ücret pazarlıkları, toplu pazarlıklar zorlu süreçlerdir. İşçi tarafının taleplerini kabul ettirebilmesi o taleplerin üyeleri, işçiler ve toplum tarafından ne kadar desteklendiğine ve ne kadar farkında olunduğuna bağlıdır. Masada savunulan taleplerin toplumsal karşılığı varsa o talepler güçlü taleplerdir. O yüzden sendikalar toplu pazarlıkta acele etmezler. Üyelerini, işçileri hareketlendirirler, müzakere masasının arkasına güç yığmak için üyelerini harekete geçirirler. Buna Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) literatüründe "barışçıl toplu eylem hakkı" denir. Bu hak bizim hukukumuza da yargı kararlarıyla kabul görmüştür.

Dolayısıyla aceleye gerek yoktur. Asgari ücretin erken saptanmasının işçiye bir faydası yoktur. İşçiler zamlı ücretleri her durumda Ocak 2022'de alacaklar. Tersine asgari ücret müzakerelerinin uzun sürmesi işçi taleplerinin kamuoyunda bilinmesine, desteklenmesine ve kabul görmesine yol açar. Uzun müzakere işçinin elini güçlendirir. Sıradan bir toplu iş sözleşmesi pazarlığı bile 5-6 ay sürerken milyonlarca çalışanın ve ailelerinin kaderini belirleyen görüşmelerde telaşa ve aceleye mahal yoktur.

Asgari ücret ne kadar olmalı?

Asgari ücret pazarlığı bir ücret pazarlığıdır. Dolayısıyla miktar can alıcı önem taşıyor? Çalışanlar için ellerine ne geçeceği, yeni asgari ücretin ne olacağı önem taşıyor. Bütün ücret pazarlıklarında kural işçi tarafının önceden saptanmış bir talebi kamuoyuna açıklaması ve bu taleple masaya oturmasıdır. Ücret müzakerelerinde sendikalar talep eden taraftır. Toplu iş sözleşmelerinde sendikalar ücret teklifi ile masaya oturur. Aynı şekilde asgari ücret pazarlığında da masaya oturmadan önce teklifin belli olması ve teklifin arkasında bir kamuoyu desteği sağlanması önem taşıyor. Ancak masada işçileri temsil eden Türk-İş önceden bir asgari ücret teklifi açıklamıyor.

Kamuoyunda çeşitli miktarlar telaffuz edilirken masada işçi tarafının teklifinin ne olduğu bilinmiyor. Bunun doğru bir pazarlık taktiği olduğunu sanmıyorum. Üç işçi konfederasyonu mümkünse ortak bir teklif hazırlamalı. Bu mümkün değilse her biri kendi talep ve tekliflerini kamuoyuna açıklamalı. Nitekim bugüne kadar sadece DİSK asgari ücretin net 5.200 TL olması gerektiğini açıkladı. Türk-İş ve Hak-İş ise henüz bir asgari ücret talebi dillendirmedi.

Peki asgari ücret miktarı, asgari ücret teklifi ne olmalı, nasıl saptanmalı? Her şeyden önce asgari ücretin artık ortalama ücret olduğu gerçeğini akıldan çıkarmamak lazım. Türkiye'de asgari ücret civarında çalışanların oranı yüzde 50'nin üzerindedir. Dolayısıyla en az ücretin değil ortalama ücret düzeyinin müzakere edildiği unutulmamalı ve buna göre bir talep oluşturulmalıdır.

Asgari ücret saptanmasında en önemli tuzak Resmî enflasyona hapsolmaktır. Türkiye'de emek gelirleri yıllardır Resmî enflasyona hapsedilmiş durumdadır. Ocak ayı itibariyle artacak bütün emek gelirleri neredeyse tamamen TÜFE'ye bağlıdır. TÜİK tarafından açıklanacak TÜFE işçi, ücretleri, memur maaşları ve emekli aylıkları için, hatta işsizlik ödenekleri için esas olacak. TÜİK adeta en büyük ücret saptayıcısı durumundadır. Resmî enflasyon oranlarının güvenilmez olduğu konusunda yaygın bir kanaat vardır. Öte yandan genel enflasyonun dar gelirlilerin harcama kalıplarını yansıtmadığı bilinmektedir. O nedenle enflasyon tek ücret belirleyicisi olamaz.

Emek büyümeden pay almalı

Ülkedeki ekonomik büyümenin emek gelirlerine yansıması gerekir. Asgari ücret talebi oluştururken üzerinde durulması gereken temel husus budur. Asgari ücret artışı Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) ile paralel artmalıdır. Örneğin 2021 yılı için Kişi Başına GSYH 78,7 bin TL olarak öngörülüyor. Yıllık brüt asgari ücret ise 42,9 bin TL'dir. Asgari ücretin Kişi Başına GSYH'ye oranı yüzde 54'tür. Oysa bu oran 1970'li yıllarda yüzde 81'e yaklaşıyordu. 12 Eylül asgari darbesi ve sonrasında izlenen neoliberal-ücretleri baskılayan ekonomik politikalarla asgari ücretlinin millî gelirden aldığı pay düştü. Son 45 yılın en iyi asgari ücreti konuşulacaksa yapılması gereken Kişi Başına GSYH'nin yüzde 80'i düzeyinde bir asgari ücret saptamaktır!

Asgari ücret talebi oluşturulurken dikkate alınacak bir diğer değişken ise yoksulluk sınırıdır. Türk-İş ve DİSK yıllardır açlık ve yoksulluk sınırları hesaplayıp kamuoyuna açıklıyor. Türk-İş Kasım 2021 için dört kişilik bir ailenin sadece gıda harcamalarını içeren açlık sınırını 3,2 bin TL, bekâr bir çalışanın yaşama maliyetini ise aylık 3,9 bin TL olarak açıkladı. Türk-İş'e göre gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı ise (yoksulluk sınırı) 10,4 bin TL'ye yükseldi. DİSK Birleşik Metal-İş sendikasının Ekim 2021 için yaptığı hesaplamaya göre ise açlık sınırı 3 bin TL'ye yoksulluk sınırı ise 10,4 bin TL'ye yükseldi.

Bu hesaplamalar çerçevesinde asgari ücretin "asgari" miktarı ortaya çıkmaktadır. Hanede iki çalışan olduğu varsayımı ile asgari ücret yoksulluk sınırının

yarısından az olmamalıdır. Nitekim DİSK bu çerçevede asgari ücret talebini net 5,2 bin TL olarak açıkladı. Türk-İş'in kamuoyuna açıkladığı verilere bakıldığında da 5 bin TL civarında bir talebi dile getirmesi gerekir. Makul olan ve emekçilerin beklediği budur.

Emek gelirleri asgari ücret oranında artmalı

Asgari ücret tartışmasını sadece asgari ücrete sıkıştırmamak gerekir. Ocak 2021'de 20 milyon ücret ve maaşlı ile 13 milyona yakın emekli olmak üzere 33 milyon emekçinin ücret, maaş ve aylık artışları belli olacak. Asgari ücret artışı dışında yaklaşık 20 milyon emekçinin gelir artışları söz konusudur. Asgari ücrette meydana gelecek artış diğer emek gelirlerini de yansıtılmalıdır. Bütün emek gelirlerinde asgari ücret artışı oranında bir artış sağlanmalıdır. Aksi halde büyük bir dengesizlik ortaya çıkacaktır. Özel sektörde asgari ücret dışındaki ücret artışlarının enflasyondan da düşük olacağı konuşuluyor. Kamu işçileri, memurlar, emekliler altı aylık enflasyon artışı kadar zam alacak. Bu durum asgari ücretle diğer ücret gelirleri arasındaki makasın kapanmasına yol açacak. "Asgari ücret tuzağı" daha da büyüyecek.

Diğer emek gelirlerinde anlamlı artışlar sağlamanın önemli bir yolu ücretlerin asgari ücret kadar kısmının vergiden muaf olması ve Hazineden işçilere sigorta prim desteği sağlanmasıdır. Böyle bir uygulama ile bütün ücretlerde net artışlar meydana gelecektir. Yıllardır sermayeye sağlanan sigorta prim desteği işçilere de sağlanmalıdır. Diğer emek gelirlerindeki artışın bir başka yolu ise vergi politikalarıdır Üç işçi konfederasyonun üzerinde anlaştığı gibi asgari ücret sonrasındaki ilk gelir vergisi dilimine uygulanan oran yüzde 10'a düşürülmelidir. Vergi dilimlerine karşılık gelen tarife oranları da en az yeniden değerleme oranı düzeyinde artırılmalıdır.

En vahimi ise emekli aylıklarının durumudur. Bilindiği gibi emekli aylıklarının alt sınırı iki yıl önce Hazine desteği ile 1.500 TL'ye yükseltildi. Emekli aylıklarının alt sınırı şu anda asgari ücretin yarısı düzeyinde. Yeni asgari ücret artışıyla bu fark daha da açılacak. Bu yüzden emekli aylıklarında acil düzenleme yapılması ve en düşük emekli aylığının asgari ücret düzeyine yükseltilmesi gerekir.

TÜİK en büyük işveren!

BirGün 6 Aralık 2021

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) enflasyon verileri giderek daha büyük tartışmalar yaratıyor. 3 Aralık 2021 tarihinde yıllık yüzde 21,31 olarak açıklanan Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kamuoyunda inandırıcı bulunmadı. İktisatçılardan, siyasetçilere ve vatandaşlara kadar geniş bir toplum kesimi TÜİK verileri sorguluyor. TÜİK 1926'da Merkezi İstatistik Dairesi adıyla başlayan 95 yıllık tarihinde ilk kez bu denli ağır ve sürekli eleştiriler alıyor, Resmî enflasyon verilerine güvensizlik artıyor.

TÜİK enflasyon verilerinin sadece bir iktisadi gösterge olmanın ötesinde neredeyse toplumun ezici çoğunluğunun gelirinin belirlenmesinde temel ölçü olması, TÜİK'in adeta en büyük işveren haline gelmesi TÜİK enflasyon verilerini çok daha fazla odak noktasına yerleştiriyor. TÜİK enflasyon oranı açıklarken sıradan bir istatistiki gösterge açıklamıyor milyonlarca emekçinin ücretini, maaşını ve aylığını da belirlemiş oluyor. Bu yazımda TÜİK enflasyon verilerinin emek gelirleri açısından önemini ele almaya çalışacağım.

Bütün yollar TÜFE'ye çıkıyor

Türkiye'de emek gelirleri açısından en büyük belirleyici TÜİK tarafından açıklanan TÜFE'dir. Sendikaların son derece zayıf, toplu sözleşme kapsamının çok sınırlı olduğu ülkemizde TÜİK enflasyon verileri ücret, maaş ve aylık artışlarının temel belirleyenidir. Daha doğru bir ifadeyle TÜİK en büyük işverendir. İşverenin iş ilişkisinde en temel borcu ücreti hesaplayıp ödemektir. TÜİK son yıllarda adeta ücret, maaş ve aylık hesaplama işini üstlenmiş durumdadır. Bu nasıl oluyor?

Sendikalı işçilerden başlayalım! Sayıları sınırlı olmakla birlikte sendikalı işçilerin ücretleri toplu pazarlıkla belirleniyor. Ancak bu önemli bir yanılsamadır. Toplu iş sözleşmelerinin ilk 6 ayı veya ilk yıl zammı nispeten pazarlıkla belirlense de geri kalan ücret zamları TÜFE'ye endeksleniyor. Toplu iş sözleşmesinde zamları ya doğrudan enflasyona endeksleniyor (buna eşel mobil de deniyor) ya sabit bir oran tespit ediliyor ve enflasyon bu oranı aşarsa aradaki fark telafi ediliyor. Bu özel sektör toplu iş sözleşmelerinde de kamu toplu iş sözleşmelerinde çok uzun yıllar uygulanan bir yöntemdir.

Örneğin 2021 yılı Kamu Çerçeve Protokolüne göre birinci yıl ikinci altı ay zammı yüzde 5'tir. Ancak geriye dönük 6 aylık enflasyonun yüzde 5'i aşması durumunda aradaki fark eklenecektir. Aynı düzenleme irili ufaklı bütün toplu iş sözleşmeleri için söz konusudur. Sendikalı olmayan özel sektör işyerlerinde ise enflasyon oranlarının adeta üst sınır işlevi gördüğü ve enflasyonun altında zamlar yapıldığı biliniyor. Öte yandan asgari ücrette enflasyondan yüksek artışlar yapılması nedeniyle düşük ücretli özel sektör çalışanlarının asgari ücret artışı dışında zam alamadıkları hatta ücretlerinin yerinde saydığı biliniyor.

Asgari ücrete son yıllarda enflasyondan fazla artış yapılsa da asgari ücret zamlarının da enflasyona endeksi olduğunu söylemek mümkündür. Asgari ücret artışları sırasında da en çok kullanılan gerekçelerden biri "enflasyona ezdirmemek" ve "enflasyonun üstünde artış" olmaktadır. Haliyle Resmî enflasyonun düşük çıkması asgari ücrete yapılacak zammı da etkilemektedir. Asgari ücretin de temel belirleyenlerinden birinin TÜFE olduğunu söylemek mümkün. TÜİK Asgari Ücret Tespit Komisyonuna yaşam maliyeti ile ilgili bir hesaplama sunmaktadır. Hatta Komisyonun bazı yıllarda TÜİK tarafından yapılan hesaplamaya dahi uymadığı olmuştur.

Memur ve emekliye TÜFE kadar zam

Gelelim memurlara ve memur emeklilerine! Memurların ve memur emeklilerin maaş ev aylık artışları toplu sözleşmeyle belirleniyor ancak bu toplu sözleşme

grev yasağı rejimi altında yürütülüyor. O nedenle gerçek bir toplu pazarlık olduğunu söylemek mümkün değil. Kamu görevlileri toplu sözleşmesi de Resmî enflasyona endekslenmiş durumda.

6. dönem memur toplu sözleşmesine göre (Madde 8) TÜİK tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinin; a) 2021 yılı aralık ayı endeksinin 2021 yılı haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının aynı dönem için verilen yüzde 3 oranını, b) 2022 yılı haziran ayı endeksinin 2021 yılı aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 2022 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen yüzde 5 oranını aşması halinde enflasyon farkının eklenmesi öngörülüyor. Bu durum memur emeklileri için de geçerli olacaktır. Memurlar önümüzdeki yıllarda Resmî enflasyon oranında zam alacaklar.

Son olarak işçi emeklilerin bakalım. 5510 sayılı yasanın 55. maddesine göre işçi emekli aylık ve gelirleri her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre TÜİK tarafından açıklanan en son temel yıllı tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir. İşçi emeklilerine de 6 aylık Resmî enflasyon kadar zam yapılacak.

Özetle bütün yollar TÜİK'e çıkıyor. 2022 Ocak ayında milyonlar işçi, memur ve emekli TÜİK tarafından açıklanan TÜFE oranında zam alacaklar. Türkiye'de neredeyse bütün emek gelirleri Resmî enflasyona endekslenmiş durumdadır. Enflasyonu belirlediğinizde ücret, maaş ve aylıklara yapılacak zammın üst sınırını da belirlemiş oluyorsunuz. Suyun başı enflasyon oranının hesaplanmasıyla tutulmuş oluyor. TÜİK'in neden en büyük işveren ve en büyük ücret belirleyeni olduğunu sanırım anlaşılmıştır.

Enflasyon hesaplaması konusunda köklü tereddütlerin olmadığı dönemlerde gelenekselleşen bu uygulama enflasyon verilerinin tartışmalı hale gelmesiyle artık sürdürülemez hale geldi. Bu kısır döngüyü değiştirmek için iki önemli değişiklik şart. İlki TÜİK verilerinin özerk, şeffaf ve katılımcı bir yöntemle belirlenmesi. İkincisi emek gelirlerindeki artışları enflasyona hapseden uygulamalardan ve kurallardan vazgeçilmesidir.

TÜİK özerk, şeffaf ve katılımcı olmalı

Sosyal gerçeklikle Resmî veriler arasındaki bağ kopmaya başladığında, insanların günlük yaşamında hissettikleri gerçekleri Resmî verilerde göremediklerinde Resmî verilere güvensizliğin artması kaçınılmazdır. Sayısal veri toplama teknikleri doğaları gereği ve kullanılan kriterlere bağlı olarak farklı sonuçlar verebilirler. Hatta yönlendirilebilirler. Bu nedenle "AB veya ILO metodolojisini kullanıyoruz" iddiası verilerinizin doğru kabul edilmesine yol açmaz. Resmî verilerle oynanması veya Resmî verilerin tahrif edilmesi örneği sık görülen uygulamalardır. Örneğin Türkiye'de 1984-2009 arasında sendikalaşamaya ilişkin Resmî veriler gerçek dışıdır, hayal mahsulüdür ve manipüle edilmiş verilerdir. Üstelik bu hem sendikal kamuoyu hem Resmî yetkililer hem de akademi tarafından bu durum bilinmesine rağmen bu uygulama sürmüştür. Bu veriler halen Resmî veri olarak yerinde durmaktadır.

Örneğin Haziran 2021'de yayımlanması gereken "Ölüm ve Ölüm Nedeni İstatistikleri, 2020" sonuçları aradan geçen 7 aya rağmen halen açıklanmadı. Aynı şekilde Temmuz 2021'de açıklanması gereken "Uluslararası Göç İstatistikleri, 2020" Eylül 2021'de açıklanması gereken "Hayat Tabloları, 2018-2020" istatistikleri henüz açıklanmadı. Bu verilerin Covid-19'a bağlı ölümler ve Türkiye'nin göç gerçeğini ortaya koyması bakımından yaşamsal öneme sahip oldukları biliniyor. İdari kayıtlara dayalı bu verilerin bu kadar geciktirilmesi haklı soru işaretlerine yol açıyor. Resmî verilerde manipülasyon örneklerine dünyada da rastlanmaktadır. Yunanistan'ın Eurozone'a girmek için 2000'li yılların başlarında Resmî makro iktisadi verilerle oynadığı biliniyor. Bu nedenle hayatın olağan akışına uymayan Resmî veriler sorgulanmaktadır.

Sadece enflasyon konusunda değil daha önce benzer eleştiriler işgücü piyasası verileri ile ilgili Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) yönelik olarak da gündeme gelmişti. TÜİK uzun bir ısrardan ve 10 yıllık bir gecikmeden sonra 2021 Mart ayında ILO metodolojisini esas alan bir hesaplama yöntemiyle geniş işsizlik (âtıl işgücü) oranlarını da açıklamaya başlamıştı.

TÜİK ülkenin en büyük veri toplama kurumudur. TÜİK herhangi bir devlet dairesi değildir. Ürettiği veriler toplumun tüm kesimlerinin yaşamını etkilemektedir. Üstelik bu veri üretme faaliyeti bilimsel bir süreçtir. Bu nedenle TÜİK'in idari müdahaleden uzak ve özerk bilimsel bir faaliyet yürütmesi şarttır. TÜİK halen idare hukukun vesayet ilkesine göre işleyen idareye bağlı bir kurumdur. Bu durumun veri üretme sürecini etkilemesi kaçınılmazdır. TÜİK verilerini denetleyecek bir organ bağımsız bir denetim organı yoktur. TÜİK 2021 yılı başında hem işgücü piyasaları hem de enflasyon verileri için danışma kurulları oluşturmuştu. Ancak bu kurulların ömrü birkaç ayı geçmedi. TÜİK özet metaveri yayımlamakla birlikte veri toplama sürecinin ayrıntıları kamuoyu ile paylaşılamamaktadır.

TÜİK'in idari ve mali açıdan özerk bir yapıya kavuşturulmalı ve başka sendikalar ve akademi olmak üzere katılımcı bir yapı oluşturulmalıdır. TÜİK'in veri toplama sürecinin ayrıntıları denetime açılmalı ve şeffaflaştırılmalıdır. Bunlar olmadan TÜİK verilerinin güvenilirliğinin sağlanması mümkün değildir.

TÜİK işveren işlevi görmemeli kamusal veri toplama kurumu olmalıdır. Emekli aylık artışlarını enflasyona endeksleyen yasa acilen değiştirilmelidir. Sendikalar Resmî enflasyona endeksli ücret artışı politikası yerine yeni politikalar oluşturmalıdır. Ücret artışlarından birden çok seçenek üzerinde durulmalıdır. Bunlardan biri asgari ücret atış oranının diğer emek gelirlerine de uygulanması diğeri ise refah payı, ekonomik büyümeden pay alan ücret artış oranlarıdır. Büyüme oranlarının ücretlere yansımasını sağlayacak ücret zammı politikaları geliştirilmelidir.

Sendikaların zayıflaması ve etkisizleşmesiyle TÜİK en büyük ücret belirleyen kurum, en büyük işveren durumuna gelmiştir. Böyle olunca TÜİK milyon-

ların kaderine hükmediyor. Bir teknik kurumun bu derece hayati bir rolü olamaz. Ancak maalesef sendikalar kendi rolünü oynamadığı sürece, bu acayip durum devam edecek!

Asgari ücret, enflasyon ve vergi tuzakları

Birgün 20 Aralık 2021

2022 yılı brüt asgari ücreti yüzde 39,9 artışla 5.004 TL olarak saptandı. Net asgari ücretin yüzde 50,5 artışla 4.253 TL olacağı duyuruldu. Öncelikle asgari ücretin yüzde 50 artmasıyla yapılan abartılı ve hatalı değerlendirmeleri düzeltmek gerekiyor. Ücret artışlarında önemli olan yüzde ve miktar değil, ücret düzeyidir. Ücretin ne kadar arttığı değil, alım gücü önemlidir. Ücret düşük olursa yüksek artış oranları bir anlam ifade etmez. Enflasyon yüksekse yüksek ücret artışları erir gider.

Yeri gelmişken asgari ücret tarihinden bir hatırlatma yapalım. 2022 asgari ücret artışının "son 50 yılın en yüksek artışı" olduğu iddia ediliyor. Bu bilgi hatalıdır, iddia yanlıştır. Ya tarh bilinmiyor veya bilerek abartılıyor. Türkiye'de asgari ücretin ülke düzeyinde belirlendiği 1974'ten bu yana çok daha yüksek artışlar söz konusu oldu. Yüzde 80, yüzde 110 düzeyinde asgari ücret artışları oldu. Ancak bu artışlar yüksek enflasyon ile eriyip gitti. O nedenle karşılaştırma yaparken dikkatli olmak, bilimsel ve tarihsel gerçeklere sadık kalmak gerekiyor.

Asgari ücretin brütü belli ancak net asgari ücreti belirleyecek vergi düzenlemeleri henüz yasalaşmadığı için net asgari ücretin kesinleştiğini söylemek henüz mümkün değil. Dahası asgari ücretten vergi alınmayacağı söylendi ancak bunun nasıl uygulanacağına dair belirsizlik sürüyor. Ancak net olan bir husus var: 2022 asgari ücretiyle birlikte daha önceki yazılarımda "asgari ücret tuzağı" olarak adlandırdığım tehlike daha da büyümüş ve çeşitlenmiş durumda. Bu yazımda asgari ücret etrafında birbiriyle bağlantılı üç tuzaktan söz edeceğim: Asgari ücret, Resmî enflasyon ve vergi tuzakları.

Asgari ücret tuzağı büyüyor

Asgari ücret tuzağını özellikle 15 Kasım 2021 tarihli *BirGün* yazımda ele almıştım. Bununla neyi kastettiğimi kısaca tekrar edeyim. Asgari ücret tuzağı bütün emek gelirlerinin (ücret, maaş, aylık) asgari ücrete yaklaşması, ortalama ücretlerin asgari ücrete yakınsaması, asgari ücret ile ortalama ücret arasındaki makasın kapanması demek. Kısaca tehlike giderek toplumun çoğunluğun asgari ücretli hale gelmesidir.

Bu mekanizma nasıl işliyor? Diğer emek gelirlerine asgari ücretten daha düşük zam yapıldığı için asgari ücret bir mengene gibi çalışıyor. Asgari ücret artışı bütün emek gelirlerini yukarıya itmiyor, tersine bir mengene gibi sıkıştırıyor. Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) verilerine göre 2002-2021 arasında asgari ücret parasal olarak 14 kat civarında artarken diğer emek gelirleri (memur maaşı, diğer özel sektör işçisi ücreti, kamu işçisi ücreti, emekli aylıkları) yaklaşık 6 ile 9

kat arttı. Bunun etkisi ne oldu? Ortalama hanehalkı ücret ve maaş geliri 2007 yılında asgari ücretin 2,4 katı iken, 2019 yılında 1,7 katına geriledi. 2020 ve 2021 yıllarının verisi henüz yok ancak makasın daha da kapandığını söylemek mümkün. İşte asgari ücret tuzağı dediğim mesele bu.

2022 asgari ücreti kamuoyundaki ortalama beklentinin biraz üstünde belirlendi. Kuşkusuz bunda pahalılıktaki korkunç artış ve 2022 yılında beklenen sert enflasyon artışı etkili oldu. Yaşanan ekonomik kriz toplumda asgari ücret beklentisini yukarıya çekti ve net asgari ücret yaklaşık yüzde 50 artırılmış oldu. Ancak bu artışın yan etkisi asgari ücret tuzağının büyümesi şeklinde olacak.

Resmî enflasyon tuzağı

Asgari ücret tuzağı ile paralel işleyen onu tamamlayan tuzak Resmî enflasyon tuzağıdır. 6 Aralık 2021'de yazdığım "TÜİK ülkenin en büyük işvereni" yazımda vurguladığım gibi ülkedeki bütün emek gelirleri adeta TÜİK tarafından belirlenen TÜFE'ye hapsedilmiş durumda.

Şimdi asgari ücret tuzağı daha da büyümüş oldu? Nasıl mı? Ocak 2022'de diğer emek gelirleri en az asgari ücretteki artış oranında artmazsa genel ücret düzeyi asgari ücrete daha da yaklaşmış olacak. Memur maaşları, emekli aylıkları, sendikalı işçi ücretleri Resmî enflasyona endekslenmiş durumda. 2022 yılı başında -özel bir düzenleme yapılmazsa- milyonlarca emekçi 6 aylık enflasyon oranında artacak. Enflasyon verilerinin tartışmalı olduğu sır değil. Resmî fiyat artışlarının emekçilerin günlük yaşadığı fiyatlarla örtüşmediği açık. Böylece emekçiler daha fazla harcarken daha az zam alacak ve yoksullaşacak.

Yeni asgari ücret artışından sonra asgari ücret civarında ücret alanların çoğunun ücretleri asgari ücret artışından daha az artacak. Örneğin halen 2.825 TL asgari ücret alan işçinin ücreti yüzde 50 artışla 4.253 TL'ye çıkacak ancak 4.000 TL ücret alan işçinin ücretin yüzde 50 artışla 6.000 TL'ye çıkacağını söylemek pek mümkün değil. Pekâlâ 3.500 TL alan işçiye sadece enflasyon artışı kadar zam yapılabilecek ve geçmişte asgari ücretin üzerinde ücret alan işçi 2022'de asgari ücretli olacak. Özel sektörde asgari ücretin üstündeki ücretlere yüzde 50 zam yapılacağına inanan var mı? Dahası pek çok sendikalı işçinin ücret artışı da asgari ücret artış oranının altında kalacak. Böylece sendikalı işçi ücretleri de asgari ücrete yakınlaşacak. Asgari ücret tuzağı sendikalaşma için de ciddi bir risk oluşturuyor. Asgari ücretle sendikalı işçi ücreti farkının kapanması sendikalaşmaya dönük ilgiyi azaltabilir.

Vergi tuzağı

Bu iki tuzağın üstüne tuz biber ekecek üçüncü bir tuzak gündemde. Asgari ücrete ilişkin yeni vergi yasası teklifi büyük bir tehlike içeriyor. Asgari ücretin tespiti sırasında kamuoyuna yapılan açıklama bütün ücretlerin asgari ücret kadar kısmından vergi alınmayacağı yönündeydi. Ancak TBMM'ye sunulan teklife göre sadece asgari ücret alanlardan vergi alınmayacak. Tipik bir kurnazlık örneği olan bu yaklaşım ciddi tehlikeler içeriyor. Öncelikle bu teklif eşitlik ilkesine aykırı ve artan oranlı vergi ilkesi ile çelişiyor. 5.004 TL alana başka 5.005 TL

alana başka bir vergi rejimi öngörüyor. Böylece asgari ücretin üzerindeki gelirlerin bir bölümü anlamsız hale gelecek ve bu ücretler vergi nedeniyle asgari ücrete düşecek. Asgari ücretle çalışan işçi o ay fazla mesai yaptığında veya sosyal bir ödenek aldığında bu fark vergiye gidecek.

Dahası işverenler vergi ve prim cazibesi yüzünden asgari ücretli işçi çalıştırmayı tercih edecek. Ayrıca kayıt dışılık ve kısmi kayıtdışılık artacak. Bu vergi tuzağından kurtulmak için işçi de işveren de kısmi kayıt dışılığa yönelecek ve ödemelerin giderek artan bir bölümü elden yapılacak. Yeni vergi yasası teklifinin bir başka boyutu ise yukarıda sözü edilen sendikasızlaştırma eğilimini artıracak olmasıdır. İşçilerin sendikalı olarak alacakları ücret farklarının bir bölümü vergiye gideceği için sendikalaşmanın cazibesi azalabilir. Bu nedenle bu teklif geri çekilmeli ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı sayın Vedat Bilgin'in açıkladığı gibi tüm ücret gelirlerinin asgari ücret kadar kısmından vergi kaldırılmalıdır.

Bütün ücretlere yüzde 50 zam, emekliye "asgari ücret"

Bu tuzakları ortadan kaldırmak için bütün ücretlere asgari ücret artış oranı kadar zam yapılmalıdır. Böylece ücretler arasında denge korunmuş ve bütün emek gelirleri aynı oranda artış olur. Bunun için enflasyona endeksleme sisteminden vazgeçilmeli, alım gücü, ekonomik büyüme, bölüşüm perspektifine dayalı bir ücret politikası oluşturulmalıdır. Toplu iş sözleşmelerinde Resmî enflasyona endeksi zam yaklaşımın yetersiz olduğu anlaşılmıştır. Bunun yerine gerçek ücret artışını düvence altına alacak yeni politikalar oluşturulmalıdır.

Asgari ücret konuşulurken emeklilerin vahim durumu dikkatten kaçıyor. Mart 2020'de Hazine desteği ile emekli aylıklarının alt sınırı 1.500 TL oldu. Pek çok emekli Mart 2020'den bu yana 1.500 TL alıyor ve zam alamıyor. Asgari ücret 2.825 TL iken, asgari ücretin altında aylık alan, 2.000 TL'nin altında aylık milyonlarca emekli vardı. Şimdi asgari ücretin 4.253 TL olmasıyla emeklilerin ezici çoğunluğu asgari ücretin altında alacak. SGK'ye göre ortalama işçi emekli aylığı halen 2.599 TL'dir. Ortalama emekli aylığı 2021'de asgari ücretin yüzde 92'sine karşılık geliyor. Emekliye asgari ücret artışından daha düşük zam yapılırsa emekli aylıkları asgari ücretin çok altına düşecek.

Emekçilerin karşı karşıya olduğu bu üç tuzaktan korunmak için:

> Asgari ücretteki artış oranı diğer emek gelirlerine yansıtılmalı, bütün ücret ve maaşlara asgari ücret artış oranı kadar (yüzde 50) zam yapılmalıdır.
>
> Emeklilerin vahim durumunun düzeltilmesi için emekli aylıklarının alt sınırı asgari ücret düzeyine yükseltilmelidir.
>
> Son olarak TBMM'ye sunulan ve asgari ücretli çalışmayı artıracak vergi yasası teklifi geri çekilmeli ve vergi istisnası (muafiyeti) bütün ücretlerin asgari ücret kadar kısmına uygulanmalıdır.

Bunlar yapılmazsa asgari ücret tuzağı daha da büyüyecek ve Türkiye hızla bir asgari ücret toplumu haline gelecek, bunun sonucunda bölüşüm ilişkileri emek aleyhine bozulacak ve gelir eşitsizliği daha da artacak. Bu adımlar hızla atılmazsa yakın bir gelecekte toplumun çoğunluğu asgari ücretli hale gelecek!

Herkes asgari ücretli mi olacak?

BirGün 22 Şubat 2022

2022 yılı başında emek gelirlerinde yaşanan artışlar enflasyondaki hızlı yükseliş nedeniyle daha şimdiden eridi. Asgari ücret yüzde 51,5 artışla net 4 bin 253 TL'ye yükselmişti. Ancak bu artış daha şubat ayında eridi. Türk-İş tarafından yapılan hesaplamaya göre Şubat 2022'de dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 4 bin 553TL'ye, gıda harcaması ile giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 15 bin 140 TL'ye yükseldi. Asgari ücret hesabında esas alınan bekâr bir çalışanın 'yaşama maliyeti' ise aylık 5 bin 970 TL'ye yükseldi.

Tablo 1: Emek Gelirlerindeki Değişim (2002-2022) (TL)

	2002	2022	Kaç Kat Arttı?
Net asgari ücret	184	4.253	23,1
Ortalama memur maaşı	588	6.623	11,3
Ortalama kamu işçisi ücreti	1.012	9.528	9,4
Ortalama işçi emekli aylığı	276	3.262	11,8
Ortalama memur emekli aylığı	376	3.759	10,0

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verileri.

Uzun boylu ve ayrıntılı hesaplamalar yapmadan özetle şunu söylemek mümkün: Ocak 2022 başında asgari ücret, kamu işçisi ücreti, memur maaşları ve emekli aylıklarında (emek gelirlerinde) yaşanan artışlar hızla eriyor. Pahalılık önümüzdeki aylarda emek gelirleri eritmeye devam edecek. Asgari ücret ve emekli aylıkları açlık sınırının altında kalırken, tüm emek gelirleri de yoksulluk sınırından oldukça uzakta.

Ocak 2022'de yapılan -enflasyona karşı çalışanları koruduğu iddia edilen- ücret ve maaş zamlarıyla ortalama memur maaşı 6 bin 623 TL'ye ortalama işçi emekli aylığı 3 bin 262 TL'ye ve ortalama memur emekli aylığı 3 bin 759 TL'ye yükseldi. 2022 yılı başındaki temel emek gelirlerinin düzeyinin insanca yaşamayı sağlamak bir yana açlık sınırından bile uzakta olduğu görülüyor.

Dolayısıyla aradan daha birkaç ay geçmiş olsa da temel emek gelirlerinde hemen şimdi düzeltme (ek zam) yapılması ihtiyacı ortada duruyor. Asgari ücret, memur maaşları ve emekli aylıkları yaşanan pahalık dikkate alınarak vakit geçmeksizin artırılmalıdır. Aksi halde önümüzdeki aylarda alım gücünde daha büyük düşüşler yaşanacaktır.

Öte yandan Resmî veriler diğer emek gelirlerinin asgari ücret artışın çok altında kaldığı gösteriyor. 2002-2022 arasındaki 20 yıllık dönemde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre asgari ücret 23 kat artarken,

ortalama memur maaşı 11 kat, ortalama kamu işçisi ücreti 9 kat, ortalama işçi emekli aylığı 12 kat ve ortalama memur emekli aylığı 10 kat arttı.

Emek gelirlerinde bu asimetrik ve dengesiz artış diğer emek gelirlerinin asgari ücrete yaklaşmasına ve asgari ücretle diğer emek gelirleri arasındaki farkın kapanmasına yol açıyor. Diğer emek gelirleri asgari ücret artışından daha az artırılarak ortalama ücret ve maaş düzeyinin asgari ücrete yaklaşması ve bazı durumlarda altına düşmesi söz konusu oldu.

23 kat artmasına rağmen açlık sınırı altında kalan bir asgari ücretle yüz yüzeyiz. Diğer emek gelirlerinin asgari ücrete doğru bastırılması giderek daha çok çalışanın asgari ücrete yakın ücretlerle çalıştırılması anlamına geliyor.

Nitekim diğer emek gelirleriyle asgari ücret ilişkisine bakıldığında çarpıcı sonuçlar ortaya çıkıyor. Ortalama memur maaşı 2002 yılında asgari ücretin yüzde 220 üstünde iken 2022'ye gelindiğinde bu makas kapanmış ve ortalama memur maaşı asgari ücretin yüzde 56 fazlasına gerilemiştir. Asgari ücret ile ortama memur maaşı arasındaki fark hızla kapanmış ve memurlar asgari ücretli hale gelmiştir.

İşçiler arasında görece yüksek ücrete sahip kamu işçileri ile asgari ücret arasındaki ilişkide de benzer bir eğilim yaşanmıştır. Sendikalı olmalarına rağmen kamu işçilerinin ücret düzeyi asgari ücrete doğru gerilemiştir. 2002'de asgari ücretin 4,5 katı olan ortalama kamu işçisi ücreti 2022'ye gelindiğinde asgari ücretin 1,2 katı düzeyine gerilemiştir. Kamu işçilerinin ücretleri de asgari ücrete doğru gerilemiştir.

Tablo 2: Diğer Emek Gelirlerinin Asgari Ücretten Farkı (2002-2022) (%)

Emek gelirleri	2002	2022
Ortalama memur maaşı	220	56
Ortalama kamu işçisi ücreti	450	124
Ortalama işçi emekli aylığı	50	-23
Ortalama memur emekli aylığı	104	-12

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerinden hesaplandı.

Asıl vahim gerileme emekli aylıklarında yaşandı. Emekli aylıkları 2008'de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılan ve emekliliği zorlaştıran ve emekli aylık ve gelirlerini düşüren değişiklikler sonucunda hızla geriledi ve asgari ücretin altına düştü.

Emeklilerine ezici çoğunluğunu oluşturan işçi emeklilerinin ortalama aylıkları 2002 yılında asgari ücretin yüzde 50 üzerinde idi. 2022 yılında ise asgari ücretin yüzde 23 altına geriledi. İşçi emekli aylıklarının asgari ücrete oranı 2002 düzeyinde kalsa idi ortalama işçi emekli aylığının 2022'de 6 bin 380 TL olması gerekirdi. Memur emekli aylıklarında da benzer bir düşüş yaşandı. 2002'de asgari ücretin yüzde 104 üzerinde olan memur emekli aylıkları 2022'de asgari ücretin yüzde 12 altına geriledi. Ortalama memur emekli aylıklarının 2002 düzeyini koruyabilmesi için bugün 8 bin 676 TL olması gerekirdi.

Görüldüğü gibi asgari ücretle diğer emek gelirleri arasındaki fark kapanıyor. Bunun anlamı Türkiye'nin bir asgari ücretliler toplumu haline gelmesidir. Herkesin asgari ücretli hale gelmesi distopik bir öngörü değil. Veriler emekçilerin önemli bir bölümünün asgari ücret civarında gelirlerle yaşamaya çalıştığını gösteriyor. Asgari ücret tuzağı giderek büyüyen bir tehlike. Bunun temel sonucu ise emek gelirlerinin toplam gelirden aldığı payın küçülmesi anlamına geliyor.

Bu ücret ve gelir politikası emek ve sermaye arasındaki, zengin ve yoksul arasındaki gelir eşitsizliğine müdahale etmiyor. Tersine buna seyirci kalıyor. Yapılan emekçilerin bir bölümün gelirlerini aşağıya basarak onları en alttakilere doğru yaklaştırmak. Sınıflar arası gelir dağılımı kötüleşirken sınıf içi gelirleri aşağıya doğru bastırma politikası söz konusu. Bunun sonucunda ortalama emek maliyeti ve ortalama emek gelirleri düşürülüyor. Emekçiler düne göre ve varlıklı sınıflara göre daha zor koşullarda yaşıyor, gelir eşitsizliği artmış oluyor. Enflasyonun bunu daha da derinleştireceğini söylemek kehanet değil. Artan işçi eylemlerinin bu yoksullaşmaya bir tepki olduğu tartışma götürmez bir gerçek.

İronik biçimde asgari ücretin diğer ücretlerden daha çok artması daha çok asgari ücretli çalışan anlamına geliyor. Kırılması gereken ücret çemberi budur. Asgari ücrete ve enflasyona sıkıştırılmış bir ücret politikası ile emeğin refah düzeyinin artması mümkün değil.

Aynı gemide değilmişiz!

BirGün 7 Mart 2022

İki yılını geride bırakan Covid-19 pandemisi döneminde sınıfsal bölüşüm ilişkilerinin daha da kötüleştiği ortaya çıktı. Pandemi döneminde yazdığım çeşitli yazılarda Covid-19 ile ilgili sosyal önlemlerin ve desteklerin yetersiz olduğunu ve durumun gelir eşitsizliği ile yoksulluğu artıracağını vurgulamıştım. Pandemi döneminde büyüme ve dağılım verileri yayımlandıkça tablonun vahameti ortaya çıkıyor. TÜİK verilerine göre pandemi döneminde sınıfsal gelir eşitsizliği derinleşti.

TÜİK Ekim-Aralık 2021 dönemini kapsayan Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) verilerini 28 Şubat 2021 tarihinde açıkladı. TÜİK'e göre zincirlenmiş hacim endeksi olarak GSYH 2021 yılında yüzde 11 arttı. Diğer bir ifadeyle Türkiye ekonomisi 2021 yılında enflasyondan arındırılmış olarak yüzde 11 büyüdü. Yüzde 11'lik GSYH değişim oranı reel büyüme oranıdır. Bir başka şekilde ifade edecek olursa Türkiye 2021 yılında enflasyon artı yüzde 11 büyümüş oldu. TÜİK'e göre Kişi Başına GSYH ise 85 bin 672 TL oldu. Kişi Başına GSYH cari fiyatlarla tahmin edilen GSYH büyüklüğünün yıl ortası nüfus tahminine bölünmesi ile Türk lirası olarak elde ediliyor. Hesaplanan bu değerin ortalama Amerikan doları kuruna bölünmesi ile dolar değeriyle kişi başına gayrisafi yurtiçi

hasılaya ulaşılıyor. 2021 yılı Kişi Başına GSYH 9 bin 539 ABD doları olarak tahmin edildi.

Sınıfsal bölüşüm kötüleşti

Kuşkusuz bu veriler ekonomik genel gidişatına ilişkin önemli ipuçları veriyor. Türkiye ekonomisinin 2021 yılında yüzde 11 büyüdüğünü ve kişi başına gelirin ne düzeyde olduğunu görünüyoruz. Ancak bu veriler soyuttur ve tek başına anlam ifade etmezler. Bu nedenle asıl bakılması gereken yer sınıfsal bölüşüm ilişkileridir. Bölüşüm ilişkilerini anlayabilmek için gelirin sınıfsal dağılımına (fonksiyonel gelir dağılımına) bakmak gerekiyor. Gelirden işçiler, çalışanlar ne pay almış, sermayedarlar ne pay almış? Gerçek ölçüt budur.

Gelir eşitsizliğini birkaç türlü ölçmek mümkün bunlardan biri bireyse gelir dağılımıdır. Bireysel gelir dağılımı nüfusun sınıfsal özelliklerine bakılmaksızın en düşük gelirliden en yüksek gelirliye doğru çeşitli dilimlere bölünmesini anlamına geliyor. En bilinen yöntem gelirin yüzde 20'lik dilimlere göre bölünmesi ve karşılaştırılmasıdır. Bireysel gelir dağılımı gösteren bir diğer gösterge ise Gini katsayısı olarak bilinir. Gini katsayısı gelirin bireysel dağılım düzeyini gösteren 1 ile 0 arasında bir katsayıdır. Katsayı 0'a yaklaştıkça gelir eşitsizliği azalır 1'e yaklaştıkça artar. Ancak bireyse gelir dağılımı ve Gini katsayısı bize bölüşüm ilişkilerin gerçek yüzünü, sınıfsal boyutunu göstermez o nedenle başvurulan bir diğer gelir eşitsizliği ölçüm yöntemi işlevsel/fonksiyonel gelir dağılımıdır. Buna sınıfsal gelir dağılımı da demek mümkün.

TÜİK bir yandan gelirin bireyse dağılımına bir yandan da gelirin sınıfsal dağılımına ilişkin veriler yayımlıyor. Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla verilerinde yer alan işgücü ödemeleri emeğe yapılan ödemeleri, net işletme artığı (karma gelir) ise sermaye payını ifade ediyor.

Tablo: Sınıfsal Gelir Dağılımı (2019-2021) (Yıllık)

Yıl	İşgücü ödemeleri (emeğin payı) (1) (%)	Net işletme artığı (sermayenin payı) (2) (%)	Emek-sermaye payları arasındaki fark (2-1)
2019	35,1	47,0	11,9
2020	33,1	49,3	16,2
2021	30,2	52,6	22,4

Kaynak: TÜİK, Not: Gayrisafi Katma Değer içindeki sabit sermaye tüketimi ve üretim üzerindeki net vergilere tabloda yer verilmemiş, sadece emek ve sermeye payları dikkate alınmıştır.

İşgücü ödemeleri, muhasebe dönemi boyunca, işletme tarafından çalışana ayni ve nakdi olarak ödenen toplam karşılıklar olarak tanımlanmaktadır. İşgücü ödemeleri nakdi ya da ayni olarak ödenen maaş-ücretler ile işverenler tarafından çalışanlar adına ödenen sosyal güvenlik katkılarından oluşmaktadır. Böylece işgücü ödemelerinin brüt ücret ve maaşlar anlamına geldiğini görüyoruz.

İşletme artığı (sermaye payı ise) net katma değerden, çalışanlara yapılan ödemeler ve üretim üzerindeki vergilerin çıkarılması ve sübvansiyonların eklenmesiyle elde ediliyor. İşletme artığı (karma gelir) katma değer içinde sermayenin payını ifade etmektedir. Şimdi bu bilgiler ışığında TÜİK'in son açıkladığı verilere göre sınıfsal gelir dağılımın pandemi döneminde nasıl seyrettiğine bakabiliriz.

Görüldüğü gibi sınıfsal bölüşüm ilişkileri salgın döneminde ciddi biçimde bozulmuştur. Emeğin payı yaklaşık 5 puan azalışla yüzde 35,1'den yüzde 30,2'ye gerilerken, sermaye payı ise 5,6'lık bir artışla yüzde 47'den yüzde 52,6'ya yükselmiştir. Böylece emek ve sermaye payları arasında 2019'da 11,9 puan fark varken, bu fark 2021'de 22,4 puana fırlamıştır. İki yılı bulan pandemi döneminde sınıflar arasında makas açılmış ve sınıfsal gelir eşitsizliği büyümüştür.

Emek gelirleri enflasyona ezildi

Bu tablonun anlamı pandemi döneminde emek gelirlerinin enflasyondan daha az artması ve ekonomik büyümeden pay alamamasıdır. Örneğin emek gelirleri 2020'de yüzde 9,6, 2021'de ise 31,4 artmış. Aynı dönemde net işletme artığı (sermaye payı) ise sırasıyla yüzde 20,1 ve 53,2 artmış. 2020 yılında tüketici enflasyon yüzde 14,97, 2021 yılında ise yüzde 58,69 olarak gerçekleşmiş. Dolayısıyla hem 2020 hem de 2021'de emeğin payı enflasyonun altında kalırken sermaye payı enflasyonun üzerinde artmış. Bir diğer ifadeyle emek gelirleri enflasyon karşısında ezilmiş. "Çalışanları enflasyona ezdirmeyeceğiz" söylemin çalışanların gerçek yaşamında bir karşılığı olmadığı bu verilerle ortaya çıkmış oluyor.

Tablo: Enflasyon, Emek ve Sermaye Payları (2020-2021) (Yıllık)

Yıl	Emeğin payının artışı (%)	Sermaye payı artışı (%)	TÜFE (%)
2020	9,6	20,1	15,0
2021	31,4	53,2	48,7

Bu tablo pandemide sınıfların aynı gemide olmadığı da ortaya koyuyor. Pandeminin insani ve sosyal bedelini ödeyen emekçiler bunun yanında ciddi bir ekonomik bedel de ödedi. Buna karşın sermaye gelirleri pandemi döneminde artmaya devam etti. Çarkların dönmesi, pandemide üretimin devam etmesi, kısa çalışma ve nakdi ücret desteği gibi çalışanların önceki ücretlerinden düşük ödemeler pandemi döneminde emeğin payının düşmesine yol açtı. Pandemi döneminde özellikle kayıtsız sektörde çalışanlara nakdi destek verilmemesi emek gelirlerinin düşmesinin bir diğer nedeni oldu. Öte yandan pandemi döneminde sermayeye sağlanan çeşitli finansal ve vergisel desteklerin de sermayenin payının artmasına yol açtığını söylemek mümkün. TÜİK'in son açıkladığı veriler pandemi döneminde izlenen sosyal politikaların yetersizliği ortaya koyması bakımından özellikle önemlidir. Pandemi gibi olağanüstü dönemler ile

ekonomik kir z dönemlerinde çalışanları koruyucu, destekleyici sosyal devlet uygulamalarını olmazsa olacağı budur.

Hak arayan işçilere utanmazca "nankör" diyebilen patronlar cesareti işte bu "ahval ve şeraitten" alıyor. Her koşulda; kriz, pandemi, enflasyon demeden kazanıyorlar. Timur Selçuk'un *Ekonomi Tıkırında* şarkısının sözleriyle bitirelim:

İşsizlik pahalılık
Konjonktür enflasyon
Milletçe fedakârlık
Kriz bunalım derken
Bilançoya bir baktık:
Bu yıl iki misli kâr
Hayret su işe bak sen
Nerden geldi bu kârlar
Kime gitti bu kârlar
Aman kimse sormasın
Kim kazandı bu isten
Aman kimse duymasın...

Halkı istatistiklerle soymak!

BirGün 18 Nisan 2022

TÜİK'ten izinsiz istatistik açıklayanlara hapis cezası mı geliyor? Geçen hafta bu soru gündemdeydi. Gazeteci Fikret Kozok'un 14 Nisan 2022'de Bloomberg'de yayımlanan haberine göre araştırmacılar, Resmî olmayan verileri TÜİK'in onayını almadan yayınlarlarsa 3 yıla kadar hapis cezasıyla karşı karşıya kalabilecekler. Bloomberg tarafından görülen yasa taslağına göre, metodolojisi TÜİK tarafından onaylanmadan herhangi bir platformda herhangi bir veri yayınlanması engellenecek.

Henüz bu konuda Meclis sunulmuş bir yasa teklif yok. O nedenle ayrıntıları bilmiyoruz. Ancak haber şu ana kadar ne TÜİK ve ne de AKP yetkilileri tarafından yalanlandı. Böyle bir hazırlığın olması kuvvetle muhtemel. Dolayısıyla bu vahim girişimin, zihniyetin üzerinde ne kadar durulsa azdır. TÜİK daha önce de Resmî enflasyondan farklı enflasyon oranı açıklayan ENAG hakkında kurumu "kasıtlı olarak karalamak" ve "kamuoyunu yanlış yönlendirmek" suçlamasıyla suç duyurusunda bulunmuştu. Anlaşılan bu suç duyurusu ile yetinmeyip alternatif istatistiki sesleri tümüyle susturmayı hedefliyorlar.

İstatistik engizisyonu mu?

Bu yasa hazırlığı bir tür istatistiki engizisyon girişimidir. Araştırma metodolojisi TÜİK'in iznine bağlanacakmış, TÜİK'in onayı olmadan istatistik yayımlayanlara 3 yıla kadar hapis cezası verilecekmiş. Yöntemini TÜİK'in onayına sunmak

zorundasın, aksi halde hapsi boylarsın! Bu akıl, hukuk ve bilim dışı uygulamanın TÜİK tarafından mı önerildiği yoksa bazı AKP'liler tarafından mı akıl edildiğini bilmiyoruz. Ancak TÜİK'in alternatif istatistiklere tahammülsüz pratiği düşünüldüğünde bu girişimde TÜİK'in de dahli olduğunu düşünmek mümkün.

TÜİK'in işgücü piyasaları ve enflasyon gibi alanlarda yayınladığı ankete dayalı veriler uzun zamandır kamuoyunda sorgulanıyor. Özellikle işsizlik ve enflasyon verileri konusunda TÜİK'e dönük haklı ve yaygın eleştiriler var. TÜİK son aylarda fiyat artışlarını doğru yansıtmadığı sık sık gündeme geldi. Örneğin ENAG, mart ayında, TÜİK'in açıkladığı Resmî oran olan yüzde 61,14'e karşılık yüzde 142,63'lük bir yıllık enflasyon açıkladı. Bu düzeyde olmasa da sınırlı kapsamda enflasyon hesaplamaları yapan çeşitli kurumların fiyat artışları ile TÜİK arasında farklar olduğu biliniyor. İstanbul Ticaret Odası İstanbul Ücretliler Geçinme Endeksi ve Türk-İş tarafından hesaplanan gıda enflasyonu TÜİK'in oranlarından yüksek seyrediyor. Öte yandan DİSK-AR düşük gelir grupları ve emekliler için TÜİK'in ham verilerini kullanarak hesaplamalar yapıyor ve TÜİK'in ortalama enflasyonundan daha yüksek oranlara ulaşıyor.

TÜİK en büyük işveren!

Daha önce de defalarca yazdım TÜİK adeta ülkenin en büyük işvereni durumunda. Çünkü TÜİK'in açıkladığı enflasyon oranları işçi ücretleri, memur maaşları ve emekli aylıkları için temel ölçüt. Ülkedeki bütün emek gelirleri bir şekilde TÜİK verilerine endekslenmiş durumda. TÜİK sadece istatistik açıklamıyor vatandaşın kaderini tayin ediyor, ekmeğini belirliyor. Enflasyon oranını birkaç puan düşürmek emekçiler için devasa bir gelir kaybı demek. Halkın ekmeği ile oynamak demek. Enflasyonu düşük açıkladığınızda emekli daha düşük aylık alır, memur maaşları daha az artar, işçiye daha az zam yapılır. Halk istatistik yoluyla soyulmuş olur. Halkı hatalı istatistiklerle, yalan yanlış verilerle de soymak mümkün.

Nitekim çeşitli metodolojik müdahalelerle bunun yapılmasının mümkün olduğunu herkes biliyor. Gerek enflasyon sepetinin saptanmasında gerek fiyatların nereden ve nasıl toplanacağına kadar çok sayıda müdahale mümkün. TÜİK çok köklü bir kurum ve çok değerli bir kadroya sahip ancak TÜİK'in pür bir veri toplama kurumu olduğuna inanmak ve siyasi müdahale ve mülahazalardan uzak olduğuna inanmak biraz saflık olur. TÜİK'in üst yönetimi siyasi iktidar tarafından atanıyor ve görevden alınıyor. Bu nedenle TÜİK verilerinin denetlenmesi son derece önemli. Bunun yollarından bir TÜİK'in verilerini ve uygulama ayrıntılarını bilim dünyasının ve çeşitli toplumsal örgütlerin denetimine açmasıdır. Ancak TÜİK'in özerk bir iç denetim sürecine yanaşmadığı biliniyor. 2021 yılında oluşturulan işgücü piyasaları ve enflasyon konulu danışma kurulları kısa bir süre içinde lağvedildi.

TÜİK kendine güveniyorsa...

TÜİK kendi içinde nispeten özerk danışma kurullarına olanak tanımadığı gibi bağımsız araştırma kurumlarından gelen eleştirilere karşı da tahammülsüz davranıyor veya görmezden geliyor. Oysa bağımsız araştırma kurumlarının varlığı TÜİK içinde güvencedir. Siyasi ve idari nedenlerle yapacakları yanlış ve hatalara karşı uyarı işlevi görür. Keşke çok daha fazla bağımsız araştırma kurumu olsa.

TÜİK açıkladığı istatistiki verilere benzer veya ham verilerden yararlanarak çeşitli istatistiki göstergeler yayımlayan araştırma kurumları var. Örneğin DİSK Araştırma Merkezi 2010 yılından bu yana deniş tanımlı işsizlik verisini hesaplayıp yayımlıyor. Bunu yaparken TÜİK ham verilerini kullanıyor. Ancak TÜİK 2021 yılına kadar geniş tanımlı işsizlik oranı açıklamaktan ısrarla kaçındı. Bu yöndeki talepleri ısrarla görmezden geldi. Ancak DİSK-AR'ın ısrarlı hesaplamaları kamuoyu oluşmasına yol açtı. Zamanla başka iktisatçılar da bu oranı kullanmaya başladı. Nitekim pandemi döneminde TÜİK'in açıkladığı standart dar tanımlı işsizlik oranları iyice güvenilmez hale geldi. Artan kamuoyu baskısı karşısında TÜİK Mart 2021'den itibaren "âtıl işgücü" adı altında geniş tanımlı işsizlik oranlarını açıklamaya başladı. DİSK-AR'ın ısrarı olmasaydı TÜİK belki de halen dar tanımlı işsizlik oranlarını açıklamaya devam ediyor olurdu. Aynı durum enflasyon oranları için de söz konusudur. ENAG tarafından açıklanan enflasyon oranları olmasaydı TÜİK daha düşük enflasyon oranları açıklayabilirdi.

TÜİK kendi verilerinden farklı veriler açıklayan kurumların verilerini bilimsel bir eleştiriye tabi tutabilir. Eğer TÜİK bu verilerin hatalı olduğunu, metodolojisinin yanlış olduğunu düşünüyorsa bu konudaki değerlendirmelerini kamuoyu ile paylaşsın. Alternatif araştırmalar yayımlayanlar da buna yanıt versin. Yapılacak yegâne iş budur. Bilimsel bir araştırmanın tartışması bilimsel platformlarda yapılır. TÜİK'in çok sayıda doktoralı uzmanı var, yetişmiş çok sayıda kadrosu var. Alternatif enflasyon hesaplamasının metodunun hatalı olduğunu düşünüyorlarsa kapsamlı bir değerlendirme yapsınlar. Ben bugüne kadar TÜİK tarafından alternatif hesaplamalara ilişkin bilimsel bir yanıt verildiğini görmedim. Yapılan açıklamalar iki satırlık yasak savma açıklamalarından ibaret.

Bilimsel araştırma haktır

TÜİK kendi metodolojisini savunmak ve alternatif metodolojileri eleştirmek istiyorsa bunun yolları bellidir. Kapsamlı açılamalar yaparsınız, uzmanlarının aracılığıyla bilimsel yayın yaparsınız, sizi eleştirenlerle bilimsel toplantılarda biraraya gelip tartışırsınız. Yöntemlerinin doğru olduğunu düşünenler bunu yapar. Sopa göstermek, hapisle tehdit etmek acizliktir. Bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağı, saha araştırmalarının nasıl yürütüleceği bellidir. Bu konuda evrensel kabul görmüş standart ve ilkeler vardır. Akademik alanda etik kurullar bu denetimi yapar. Bir saha araştırmasının sonucu bir tez veya bilimsel bir makale ile bilimsel kamuoyuna sunulur ve orada tartışılır. Yöntem budur. Bilimsel araştırmayı izne bağlamak ve Resmî araştırmalar dışındakileri hapiste tehdit etmek otokratik zihniyetin tipik ürünüdür.

Bu girişim acizlik olmanın yanında hukuk dışıdır. Bilimsel araştırmaları idari makamların iznine bağlamak Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin açıkça ihlalidir. Bilimsel araştırma yapmak ve sonuçlarını yayımlamak temel bir insan hakkıdır. Bu hak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. maddesi ile güvence altına alınmıştır: "Herkes ifade özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmaksızın ve ülke sınırları gözetilmeksizin, kanaat özgürlüğünü ve haber ve görüş alma ve de verme özgürlüğünü de kapsar." Anayasa'nın 26 ve 27. maddelerine göre de herkes ifade ve bilimsel araştırma özgürlüğe sahiptir. Madde 27'ye göre Herkes, bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir.

TÜİK' tavsiye: Üzerinizdeki şaibenin artmasını istemiyorsanız. Bu hukuk ve bilim dışı girişime karşı olduğunuzu açıklayın. Topladığınız verilerle ilgili şeffaflığı sağlayın. Örneğin fiyat istatistikleri üzerinde büyük tartışmalar var. Verileri nereden ve hangi tarihte topladığınızı açıklayın. Açıkladığınız fiyat verileri kontrol edilebilir olsun. Böylece sizin verilerinizle günlük yaşamdaki veriler uyumlumu görülsün. Bu verileri elektronik ortamda yayımlamak hiç zor değil. İlk işiniz bu olsun. Mayıs 2022'de sadece mal ve hizmet fiyatlarını değil. Bunları nerelerden topladığınızı da açıklayın. Boş, hukuk ve bilim dışı işleri bırakın. İşinizi yapın. Bilimsel izahat yapın, bilimsel eleştiri yapın.

Sorularla halkın enflasyon gerçeği

BirGün 9 Mayıs 2022

Mayıs ayı başında açıklanan TÜİK'in Resmî enflasyon oranına göre Nisan 2022'de Tüketici Fiyatları Endeksindeki (TÜFE) yıllık artış yüzde 70'e yükseldi. TÜİK Nisan 2022 için gıda enflasyonunu ise yüzde 89,1 olarak açıkladı. Ulaştırma fiyatları yüzde 105,9 ile üç haneli sayılara yükseldi. Böylece 2020 Nisan ayında yüzde 10,9, 2021 Nisan ayında 17,1 olarak ölçülen Resmî enflasyon sert bir artışla 2022 Nisan ayında yüzde 70 oldu. Fiyatlardaki aylık artış nisan ayındaki tempoyla devam ederse enflasyon Haziran 2022'de yüzde 90'ın üzerine çıkabilir. Yılın ilk altı ayındaki enflasyonun ise yüzde 50'nin üzerine çıkması çok mümkün görünüyor. Bu yazıda enflasyonla ilgili çok sorulan sorularla emekçiler için enflasyon gerçeğini ortaya koymaya çalışacağım.

Enflasyon dünyada da yüksek mi?

Hükümet çevrelerinin artan enflasyon konusunda önemli iddialarından biri "enflasyon sadece bizde değil dünyada da artıyor" şeklindedir. Enflasyonda bir AKP dönemi rekoru kırıldığını söylemeye bile gerek yok. 2002 sonunda yüzde 30 ile devraldıkları enflasyonu yüzde 70'e yükseltiler. Türkiye OECD ülkeleri içinde enflasyonda açık ara önde. OECD mart ayı verilerine göre

OECD ülkelerinde enflasyon ortalaması yüzde 8,8, Türkiye'nin içinde yer almakla övündüğü G20 ülkeleri ortalaması yüzde 7,9 ve AB ortalaması yüzde 7,8. OECD içinde Türkiye'den sonra en yüksek enflasyona sahip ülke yüzde 15,7 ile Litvanya. Dolayısıyla Türkiye hem kendi içinde hem de uluslararası alanda açık ara enflasyon rekoruna koşuyor. AKP dünyada eşi benzeri görülmeyen bir pahalılık yaşanmasına yol açtı. Dünyada enflasyon genellikle tek haneli sayılarda seyrederken Türkiye'de üç haneye koşuyor.

Yüksek enflasyon çalışanlar için neden büyük tehlike?

Fiyat artışları emekçiler için pahalılık anlamına geliyor. Fiyatlar artarken ücretler, maaşlar ve aylıklar ne kadar artıyor? Emek gelirleri ne oluyor? Asıl soru bu. Yüksek enflasyon emekçiler için yoksullaşma anlamına gelir. Çünkü fiyatlar her an artarken ücret emek gelirleri en iyi ihtimalle 6 aylık veya yıllık artar. Bu nedenle ücretler ve maaşlar enflasyon karşısında erir. Buna pahalılık diyoruz. Pahalılık ücret ve maaşların enflasyonun gerisinde kalması kısaca halkın alım gücünün düşmesidir. O nedenle yüksek enflasyon emek gelirlerini kemirir ve emekçilerden zenginlere kaynak aktarılması anlamına gelir.

Temmuz ayı neden önemli?

Emek gelirlerinin enflasyona karşı korunması yaşamsal önem taşıyor. Ancak sadece enflasyona karşı koruma yeterli olmaz. İki nedenle olmaz. Birincisi enflasyonun doğru ölçülüp ölçülmediği önemlidir. İkincisi enflasyon yanında büyümenin de ücret ve maaşlara yansıyıp yansımadığına bakmak gerekir. Çalışanlar ve emekliler dört gözle temmuz ayını bekliyor. Çünkü temmuz ayında memur maaşları, emekli aylık ve gelirleri ile işçilerin çok büyük bölümümün ücretleri TÜİK tarafından açıklanacak TÜFE oranına göre artırılacak.

Hep yazıyorum. TÜİK sadece enflasyon açıklamıyor. Milyonlarca çalışanın, emeklinin ve onların ailelerinin kaderini belirliyor. TÜİK adeta en büyük işveren. Enflasyonun düşük hesaplanması milyonların alım gücünün düşmesi demek. Gelir bölüşümünün bozulması demek. Enflasyondaki birkaç puanlık sapma bile halk sınıfları için devasa kayıp anlamına geliyor. Bu nedenle yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyonun doğru ölçümü sorunu çok daha yaşamsal hale gelmektedir.

Farklı enflasyon oranlarının sebebi ne?

TÜİK verilerinin uzun bir süredir kamuoyunda tartışıldığı ve TÜİK'e dönük ciddi bir güvensizliğin olduğu biliniyor. Gerek TÜİK yönetimine siyasi iktidarın sık sık müdahale etmesi gerekse TÜİK'in işgücü piyasaları ve enflasyon verilerinin inandırıcı bulunmaması nedeniyle TÜİK ciddi bir itibar kaybı yaşıyor. Öte yandan TÜİK tarafından açıklanan enflasyonun farklı toplumsal kesimlerin yaşadığı enflasyondan farklı olması nedeniyle Resmî enflasyon

verilerine uzun süredir şüpheyle yaklaşılıyor. Bu şüphelerin büyük bir haklılık payı olduğunu söylemek mümkün. Nitekim bu şüpheler farklı kurumlarca derlenen veya hesaplanan enflasyon oranlarında da ortaya çıkıyor.

Tablo: Envaiçeşit Enflasyon (Nisan 2022)

Enflasyon hesaplamaları/tahminleri	Nisan 2022 Yıllık Artış (%)
TÜİK (TÜFE)	69,97
TÜİK (TÜFE-Gıda)	89,10
ENAG (Türkiye)	156,86
İTO (İstanbul Ücretliler Geçinme)	79,97
Türk-İş (Ankara-Gıda)	85,02
DİSK-AR (En Yoksul Yüzde 10-Gıda)	131,6
DİSK-AR (Emekliler-Gıda)	113,5

TÜİK Nisan 2022'de TÜFE'yi yüzde 70, gıda enflasyonunu yüzde 89,1 olarak açıklarken ENAG enflasyonu TÜİK'in iki katından fazla olmak üzere yüzde 156,9 olarak açıkladı. İstanbul Ticaret Odası İstanbul Ücretliler Geçinme Endeksindeki yıllık artış yüzde 80 olurken, Türk-İş gıda enflasyonunu (Ankara) yüzde 85 olarak hesapladı. DİSK-AR, TÜİK'in ham verilerinden hareketle emekli gıda enflasyonunu yüzde 113,5, en yoksul yüzde 20'nin gıda enflasyonunu yüzde 131,6 olarak hesapladı (Tablo). Böylece emekçilerin gıda enflasyonu üç haneye yükselmiş oldu. Enflasyon oranları arasındaki büyük farklar haklı olarak endişeye yol açıyor. Bu noktada TÜİK enflasyonu doğru ölçüyor mu sorusu gündeme geliyor.

Enflasyon neden sınıfsaldır?

Enflasyon hesaplamasında iki önemli sorun var. Kullanılan yöntem ve fiyat derlemesinin nesnel yapılması. Yöntem açısından en önemli sorun mal sepeti ve mal sepeti ağırlıklarıdır. Kullanılan mal sepeti ve bu sepetteki mal ve hizmet ağırlıkları enflasyon oranını etkiyecektir. O nedenle yoksulun enflasyonu ile zenginin enflasyonu bir olmayacaktır. Örneğin DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre zenginlerin hissettiği gıda enflasyonu yüzde 65 iken yoksulların hissettiği gıda enflasyonu yüzde 130 olabilmektedir. Bu durum enflasyonda ciddi bir sınıfsal farklılaşma yaşandığını ortaya koyuyor.

Gelir gruplarına göre farklılaştırılmış sepetlerle enflasyonun ölçümü önemlidir. Halkın günlük yaşamında hiç kullanmadığı veya çok az kullandığı mallar enflasyonu saptırabilmektedir. Gıda ve halkın hızlı ve yoğun tükettiği mal ve hizmetleri esas alan endeksler geliştirilmelidir. Bu konuda yapılan alternatif hesaplamalar ortalama enflasyon ile gelir grupları enflasyonu arasında büyük farkları ortaya koymaktadır.

TÜİK hesaplamasının sorunları neler?

TÜİK'in TÜFE endeksinin oldukça kapsamlı olduğu biliniyor. TÜİK 400 civarındaki ürünü kapsayan bir sepeti esas alarak 30 bin civarında işyerinden ve kira sözleşmesinden 600 bine yakın fiyat derleyip açıklıyor. TÜİK'in kullandığı metodoloji nispeten açık ancak TÜİK'in derlediği fiyatların ayrıntısına ulaşılamıyor. Bu nedenle bu fiyatların gerçeği yansıtıp yansıtmadığı kontrol edilemiyor. Halkın günlük yaşamında ödediği fiyatlar ile TÜİK fiyatları arasındaki farklar ciddi soru işaretleri ortaya koyuyor. TÜİK Türkiye çapında tek bir enflasyon açıklıyor. Geçmişte tıpkı işsizlikte olduğu gibi tek bir enflasyon oranında ısrar ediyor. Gelir gruplarına göre ve tüketim alışkanlıklarına göre farklı endeksler geliştirilmelidir.

TÜİK verileri açısından bir diğer önemli sorun ise derlenen fiyatların ayrıntısının -mikro verinin- bilinmemesidir. TÜİK derlediği fiyatlarla ilgili açık kaynak uygulamasına geçmeli ve elektronik ortamda TÜİK tarafından derlenen fiyatlara erişim mümkün olmalıdır. TÜİK başka alanlarda yaptığı mikro veri ve açık kaynak uygulamasını fiyatlar konusunda da yapmalıdır. Derlenen fiyatlar ve derlendiği yerler de her ay düzenli olarak elektronik ortamda kamuoyuna ilan edilmelidir. Böylece derlenen fiyatların güvenilirliğini denetlemek mümkün olabilir. Bu zor bir iş değil. Kapsamlı bir elektronik hesap tablosu demektir. Bu yapılmadığı sürece TÜİK verileri üzerindeki şüpheler devam edecektir.

ENAG ne yapmalı?

TÜİK ile ENAG tarafından açıklanan enflasyon oranları arasındaki büyük fark izaha muhtaçtır. Bu noktada TÜİK yapacaklarını yukarıda saydık. ENAG ve benzeri alternatif enflasyon hesaplamaları kesinlikle gerekli ve yararlıdır. Alternatif hesaplamaların Resmî hesapların kontrolünü ve resmî kurumların kendilerine çeki düzen vermesine önemli katkı sağladığı açıktır. ENAG'ın açıkladığı oran TÜİK'ten oldukça yüksektir. ENAG TÜİK ile aynı mal ve hizmet sepetinin fiyatlarını derlediğine göre arada bu denli yüksel fark olması eşyanın tabiatına aykırıdır. Bu durumda ya TÜİK'in ya da ENAG'ın derlediği fiyatlarda sorun var demektir. ENAG da kendi metodunun ayrıntılarını ve ayrıntılı fiyat setlerini kamuoyuna açıklamalıdır. ENAG'ın kullandığı metodoloji ve metaverisi oldukça eksik görünüyor. Bu konuda kamuoyuna yapılan açıklamalar ve söyleşilerde ifade edilenler maalesef yeterli değil. TÜİK ve ENAG enflasyonlarının karşılaştırılabilmesi için ayrıntılı metaveriye ve açık açık kaynak bilgilerine ihtiyaç var. ENAG vakit geçirmeksizin bunu yapmalıdır.

Ücret artışlarına alt sınır getirmek mümkün mü?

Yüksek enflasyon dönemlerinde kamunun yönlendirdiği ve toplu sözleşmelerle belirlenen ücret, maaş ve aylıklar dışında özellikle özel sektörde işverenlerin enflasyon oranında ücret artışından kaçındığı görülmektedir. Yüksek enflasyon dönemlerinde tıpkı kiralarda olduğu gibi ücret artışlarında da emredici düzenlemelere gidilmelidir. Ücret artışlarının asgari ücret artışı

ve/veya -yukarıdaki sapmalar ışığında belirlenecek- enflasyon oranından az olamayacağı yönünde yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu sosyal devlet uygulamasının bir gereğidir. Devlet nasıl asgari ücret ile ücretlere müdahale ediyorsa, nasıl kiralara müdahale ediyorsa, nasıl devlet üniversiteleri ile vakıf (özel) üniversiteler arasındaki ücretleri eşitleme yönünde müdahale ediyorsa elbette ücret artışlarında da alt sınır getirerek çalışanları koruyabilir. Böylece işverenlerin ücretlere bu alt sınırdan daha az zam yapması engellenebilir.

TÜİK ne yapmalı?

Enflasyon hesaplaması halkın ekmeğinin hesaplanması demektir. Doğrudan bölüşüm ilişkilerine müdahale demektir. Düşük enflasyon hesaplaması halkın ekmeğinin küçülmesi ve çalınması demektir. TÜİK'in açıkladığı TÜFE'nin milyonların gelirini ve kamu maliyesini doğrudan etkilemesi nedeniyle haklı olarak Resmî enflasyona dönük kuşkular artıyor. TÜİK büyük sorumluluk altındadır. O nedenle tartışmaya yer vermeyecek açıklıkta ve ayrıntıda veri açıklamak ve derlediği fiyatlara ilişkin açık kaynak uygulamasına geçmek zorundadır. Ayrıca TÜİK geçmişte işsizlikte yaptığı gibi tek tip enflasyon açıklamak yerine farklı gelir gruplarına dönük farklı enflasyon hesaplamaları açıklamalıdır. Aksi halde ücretler enflasyonun altında ezilecek ve bunun birinci dereceden sorumlusu da TÜİK olacaktır.

TÜİK 90 yıllık veriyi karartt!

BirGün 6 Haziran 2022

TÜİK yönetimi enflasyonla ilgili en çok ilgi gören ve çok önemli bir verinin açıklanmasından vazgeçti. TÜİK 3 Haziran 2022 tarihinde açıkladığı Mayıs 2022 dönemine ait tüketici enflasyonu (TÜFE) verilerinden önemli bir bilgiyi çıkarttı. "Madde Sepeti ve Ortalama Madde Fiyatları" adlı liste Mayıs 2022'de yenilenmedi. TÜİK yönetimi sorular üzerine bu veriyi artık açıklamayacağını söyledi.

"Madde Sepeti ve Ortalama Madde Fiyatları (Türkiye)" adlı liste oldukça kritik bir öneme sahipti. TÜİK bu veri setini Ocak 2003'ten bu yana 232 aydır düzenli olarak açıklıyordu. Üstelik bu kökleri erken cumhuriyet dönemine giden bir uygulamaydı. TÜİK (ve onun öncülü olan kamu istatistik kurumları) seçilmiş gıda maddelerinin ortalama fiyatlarını 1933'ten bu yana derliyor ve yayımlıyordu. Üstelik o günlerin zor koşullarında! Üstelik teknik bilgi ve olanakların çok daha zor olduğu koşullarda

Ekmek, peynir, süt, yumurta ve daha birçok temel gıda maddesinin ortalama fiyatlarını kalem kalem 1933'ten Nisan 2022'ye kadar biliyorduk. 2003 yılından bu yanda ise çok daha detaylı bir madde fiyat listesi açıklanıyordu. 400'den fazla mal ve hizmetin tek tek ortalama fiyatını biliyorduk. Artık bilemeyeceğiz. TÜİK yönetimi böyle buyurdu! Sebep? Sebep yok! Kökleri 90 yıl geriye giden bir veriyi açıklamaktan vazgeçtiler ama gerekçe açıklamaya bile zahmet etmediler.

Enflasyon hesabında yer alan madde fiyatları kamuoyunun her zaman ilgisini çekmiştir. Bu doğal ve anlaşılabilir bir durumdur. Karmaşık enflasyon hesaplaması vatandaş açısından pek bir şey ifade etmez. Vatandaş net ölçülebilir göstergelere bakar doğal olarak. Dün aldığı malın fiyatı ne bugün ne? Dün geliri neydi bugün ne? Vatandaş pahalılığı böyle ölçer. Vatandaş ekmeğin, peynirin, sütün, yumurtanın fiyatını kolaylıkla karşılaştırabilir. Böylece enflasyonun gerçekçi olup olmadığına dair bir kanaati olur.

Karmaşık hesaplar, ince ayrıntılar elbette önemlidir. Ancak hesaplama tekniğini değiştirerek enflasyon oranını da değiştirmek, böylece gelirlere müdahale etmek mümkündür. Bu nedenle enflasyon mal sepetinde yer alan maddelerin fiyat listesinin iki yönlü bir işlevi var: Bir yandan günlük yaşamımızdaki fiyatlarla Resmî olarak açıklanan ortalama fiyatları karşılaştırma imkânını buluruz bir yandan da enflasyonu açıklayan kurum böylece verilere güvendiğini göstermiş olur. Madde fiyat listesi TÜİK verileri için bir kontrol aracıydı. Artık TÜİK'in enflasyonu hangi fiyatlara gör derlediğini bilemeyeceğiz.

TÜİK yönetimi kendisi açısından da bir kontrol imkânı olan bu listeyi neden yayından kaldırdığına ilişkin tatmin edici bir açıklama yapmadı. Ancak anlaşılan o ki tek tek madde fiyatlarının açıklanması rahatsızlık yaratmış. Madde fiyatları üzerinden gelen eleştiriler rahatsızlık yaratmış. Yoksa zaten derlenmiş ve zaten hazır olan verinin bir hesap tablosunda bir sütuna konarak açıklanmasından kaçınmak niye? Bir maliyeti yok, zorluğu yok, zaten yılların uygulaması! Madde fiyat listesini kaldırırsanız halkın enflasyona ilişkin bilgisini karartmış olursunuz. Dahası enflasyona ilişkin detaylı bilimsel çalışmaların önünü kesmiş olursunuz. Enflasyonu düşük hesapladığınıza dair kanaati güçlendirmiş olursunu!

Bu yapılan kamuoyunun bilgi alma hakkını hiçe saymaktır. Bu yapılan bilime kötülüktür. Bu yapılan sansürdür. Eleştiriden korkmaktır.

Düşük enflasyon hesabının anlamı!

TÜİK kamuoyundaki beklentinin ve halkın hissettiği enflasyonun aksine Mayıs 2022'de aylık fiyat artışlarını yüzde 2,98, yıllık fiyat artışlarını yüzde 73,5, ve 5 aylık (Aralık-Mayıs) enflasyonu ise yüzde 35,6 olarak açıkladı. Üstelik madde fiyat listesini bu ay yayımlamaktan vazgeçerek fiyatları sansürledi. Böylece artık TÜİK'in enflasyonu hangi fiyatları esas alarak hesaplandığını bilmiyoruz.

Gerek enflasyonun düşük açıklanması gerekse madde fiyat listesinin karartılması doğrudan halkın cebini ve mutfağını ilgilendiriyor. Temmuz 2002'de ücretler, maaşlar ve emekli aylıkları tüketici enflasyonuna göre artırılacak. TÜİK adeta en büyük işveren gibi. Enflasyonun düşük açıklanması halkın ekmeğinin gasp edilmesi anlamına geliyor.

Bunu örnek sayılarla açıklamaya çalışayım. Bu ay açıklanan aylık 2,98'lik artışla 2022 yılı beş aylık 5 aylık enflasyonu yüzde 35,64 oldu. Gelecek ay da yüzde 2,5 aylık enflasyon açıklanırsa 6 aylık tüketici enflasyonu yüzde 39 olacak. Temmuz 2022'de ücret, maaş ve aylıklar buna göre artacak.

Eğer mayıs ve haziran enflasyonları yüzde 6 düzeyinde olsaydı. 2022 yılı altı aylık enflasyonu yaklaşık yüzde 48 olacaktı. Böylece Temmuz 2002'de ücretler,

maaşlar ve emekli aylıkları en az yüzde 48 artacaktı. Çalışanlar ve emekliler daha fazla enflasyon farkı alacaktı. Düşük enflasyon hesaplaması işçinin, memurun, emeklini daha düşük enflasyon farkı alması anlamına geliyor. Düşük enflasyon ve fiyatların sansürlenmesi çalışanın, emeklinin ekmeğinin çalınması ve yoksullaşmasıdır.

TÜİK yönetimine açık çağrı!

Büyük zan altındasınız! Sorumluluk sizdedir.
Enflasyon verileri konusunda kamuoyunda müthiş bir güvensizlik varken, TÜİK'e güven dibe vurmuşken, enflasyon sepetindeki madde fiyatları listesini açıklamaktan neden vaz geçtiniz? Baskı altında mısınız yoksa iş bilmezlik mı söz konusu!

Kamuoyu sizden daha fazla şeffaflık beklerken hatta kamuoyunu ikna etmek için derlediğiniz fiyatlara ilişkin daha fazla detay açıklamanız gerekirken madde fiyat listesini karartmanız ve gizliliği tercih etmeniz TÜİK'i daha da güvenilmez hale getirdi. Farkında mısınız?

232 aydır yayımladığınız bir veriyi enflasyonun en ateşli döneminde neden kaldırıyorsunuz? Bu nasıl bir zamanlama?

Kamuoyunun tek fiyat karşılaştırma ve denetleme imkânı olan madde fiyat listesinin kaldırılması şeffaflıktan uzaklaşmak ve veri sansürlemek değilse nedir? TÜİK bir kamusal veri derleme kurumu olarak mümkün olan her detayı kamuoyu ile paylaşmalıdır.

Farkında mısınız? Her ayın üçünde sadece araştırmacıların, uzmanların ve gazetecilerin değil milyonlarca çalışanın da gözü de sizin açıklayacağınız verilerin üzerinde. Yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyon ölçümü sadece teknik bir istatistiki faaliyet değil. Milyonların kaderini belirlediğinizin farkında mısınız?

Enflasyon ölçümü halkın alım gücüne doğrudan etkisi olan bir faaliyet. İşçinin, memurun, emeklinin cebine ne gireceği büyük ölçüde sizin doğru enflasyon ölçümünüze bağlı.

TÜİK yönetimi olarak bunu göremiyorsanız, bu yükün farkında değilseniz çok yazık. Bunu görüp yine de böyle davranıyorsanız daha da yazık! Siz orada bir hükümetin veya bir partinin temsilcisi olarak bulunmuyorsunuz. Kamunun doğru bilgilenmesi için bir kamu faaliyeti yürütüyorsunuz.

TÜİK'in isterse enflasyonu en kapsamlı ve doğru şekilde ölçebilecek bilgi ve kadro birikimine sahip olduğu malum. Enflasyonu doğru ölçmüyorsanız, şeffaflığı sağlamıyorsanız bu tamamen bir yönetim sorunudur. Sizin sorumluluğunuzdur.

Şeffaf olun. Açık olun! Topladığınız verileri paylaşın. Madde fiyat listesini derhal paylaşın. Nereden, ne zaman, hangi fiyatları topladığınızı paylaşın. Kısaca görevinizi yapın. Yapamıyorsanız, istifa edin ve vatandaşa açıklayın!

Yoksa bu pahalılığın ve yoksulluğun sorumluğu biraz da siz olacaksınız! Haberiniz olsun!

Çalışanlara ve sendikalar çağrı!

TÜİK'in sansürlediği bilgiyi talep edin!
TÜİK'in açıklamaktan vazgeçtiği enflasyona esas madde fiyat listesi doğrudan çalışanların gelirini etkileyecek bir sansürdür. Bu bilgi bütün yurttaşların hakkıdır. Vatandaşın bilgi edinme hakkı ve TÜİK'in bilgi açıklama yükümlülüğü nedeniyle bu bilgiler kamuoyuna açıklanmalıdır.

Tek tek yurttaşları ve sendikaları CİMER[2] üzerinden TÜİK'e başvurarak fiyat listesini talep etmeye çağırıyorum. TÜİK Başkanlığından şunu isteyin: "232 aydır yayımladığınız TÜFE kapsamındaki Madde Sepeti ve Ortalama Madde Fiyatları listesi 3 Haziran 2022 tarihinde yayımlanmamıştır. Bu fiyat listesinin kamuoyuna açıklanmasını Anayasa ve bilgi edinme mevzuatı çerçevesinde talep ediyorum."

Asgari ücrette 12 Eylül düzeyi!

BirGün 4 Temmuz 2022

Asgari ücret yüzde 29,3'lük artışla 5 bin 500 TL olarak saptadı. Uzun yıllar sonra asgari ücrete yıl içinde ikinci kez zam yapıldı. Asgari ücrete zam yapılmasına karşı çıkan hükümet yüksek enflasyon nedeniyle yaşanan pahalığın yarattığı tepkiyi bir parça gidermek için sonunda asgari ücrete zam yapılması gerektiğini kabul etti. Asgari ücrette 1.247 TL artış yapıldı. Bu artışın toplumdaki beklentinin çok altında olduğu açık. Dahası bu artış asgari ücrette yılın ilk beş ayında yaşanan 1.525 TL düzeyindeki artışı dahi telafi etmedi.

Türk-İş'in bekar bir işçinin yaşam maliyetini 8.300 TL olarak açıklarken 5.500 TL'ye imza atması ve asgari ücretin açıklandığı o fotoğraf karesine zoraki sokulması bu asgari ücret döneminin uzun yıllar boyunca hatırlanacak hazin yönleriydi.

Komisyon TV'den öğrendi

Bu asgari ücret saptamasının bir diğer tuhaf yönü ise asgari ücreti kimin saptadığının bilinmemesiydi. Yasaya göre asgari ücret ile ilgili tek yetkili organ Asgari Ücret tespit Komisyonu. 1 Temmuz 2022 tarihli mükerrer Resmî Gazete'ye göre Komisyon 1 Temmuz 2022'de toplanmış ve asgari ücreti kararlaştırmış. Oysa böyle olmadı Komisyon 1 Temmuz'da toplanmadı. 29 ve 30 Haziran 2022 tarihlerinde toplandı ancak bu toplantılarda da asgari ücret kararlaştırılmadı, hatta ciddi müzakereler bile yapılmadı. Usuli toplantılar yapıldı. Komisyon üyelerinin bir bölümü hepimiz gibi asgari ücreti televizyonlardan öğrendi.

İspanya'da bulunan Cumhurbaşkanı'nın ülkeye dönüşünde açıklanması için haziran ayı sonuna kadar açıklanması gereken asgari ücretin açıklanması 1 Temmuz'a bırakıldı. Bu nedenle Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği bile değiştirildi. Oysa asgari ücretin Cumhurbaşkanı tarafından açıklanması Türkiye'nin

[2] Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

asgari ücret sisteminde yok. 2003-2021 arasında asgari ücreti 19 kez balanlar veya genel müdürler açıkladı. 2022 asgari ücretleri ise Cumhurbaşkanı tarafından açıklanmaya başlandı.

Asgari ücret artmıyor geriliyor

Asgari ücrete Resmî enflasyona endeksli tartışmak büyük hata. Asgari ücretin Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYH) oranı asgari ücret artışı ile ilgili en önemli göstergedir. Bu gösterge asgari ücretin ülkenin büyümesinden pay alıp almadığını gösterir ve bizi Resmî enflasyona hapsedilmiş tartışmalardan korur.

Asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranı yüzde 75'ti. Bu oran 12 Eylül 1980 darbesiyle yüzde 40'a geriledi. 2022 Yılında AKP iktidara geldiğinde yüzde 52'ye yükseldi. 2016 yılında yaşanan yüzde 30'luk artışla asgari ücretin millî gelir içindeki payı yüzde 60'lara kadar çıktı. Ancak sonrasında asgari ücretin millî gelir içindeki payı hızla gerileyerek 2022 yılında zamlı asgari ücretin tahmini Kişi Başına GSYH'ye oranı yüzde 42'ye geriledi. Böylece 1980'li yıllara benzer bir tablo ortaya çıkmış oldu. Asgarin ücretteki gerçek tablo, bölüşüm ilişkileri açısından görünüm 12 Eylül düzeyine benziyor.

Asgari ücretin 1970'lerdeki durumunu esas alacak olursa 2022'de 10 bin lira civarında asgari ücret hayal değil. Türkiye ekonomisinin büyümesi buna müsait. Çok gerilere gitmeden 2016'daki düzeyde bir asgari ücret düzeyi söz konusu olsaydı, sadece 2016'dan bu yana asgari ücret büyümeden adil pay alsaydı bugün asgari ücret bugün 8 bin 100 lira olabilirdi.

Tablo: Asgari Ücretin ve Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya Oranı (Yüzde) (TL) (1978-2022)

Yıl	Ortalama Aylık Brüt Asgari Ücret (TL/Ay)	Yıllık Ortalama Brüt Asgari Ücret (TL/Yıl)	Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (TL/Yıl)	Asgari Ücretin Kişi Başına GSYH'ye Oranı (Yüzde)
1978	3.300	39.600	52.699	75
1980	5.400	64.800	162.030	40
2002 (1)	236.437.875	2.837.254.500	5.486.260.437	52
2016	1.647	19.764	33.131	60
2022 (2)	5.737	68.844	162.777	42

Kaynak ve notlar: DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verileri TÜİK, Dönemsel Hesaplar istatistiklerinden alınmıştır. (1) 2005 yılında TL'den 6 sıfır atılmıştır. (2) 2022 asgari ücreti ortalama olarak [5004+647]) / 2 formülüyle hesaplanmıştır. 2022 Kişi Başına Gayri Safi Millî Hasıla cari fiyatlarla yaklaşık yüzde 90 oranında artışla tahmin edilmiştir.

Asgari değil ortalama ücret!

Bir düzeltme ve hatırlatma yapmak lazım. Yasal ve yaygın ifade gereği asgari ücret kavramını kullanıyoruz. Ancak bu doğru değil. Türkiye'de asgari ücret saptanmıyor! Saptanan ücret ortalama ücret adeta ücretle çalışanların ortalama ücreti. Türkiye'de asgari ücret ve civarında ücretle çalışanlar (+yüzde 10) oranı yüzde 50'ye yakın. 9 ile 9,5 milyon kişi bu civarda ücretlerle çalışıyor. Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu oran Eurofound tarafından yeni açıklanana bir çalışmaya göre yüzde 4 civarında. Arada devasa fark var. Türkiye'de asgari ücret artık ortalama ücret haline geldi. Saptanan ücret on milyona yakın ücretliyi ve ücretler genel düzeyini yakından ilgilendiriyor.

Enflasyon farkı zam değil!

Milyonlar bugünü bekliyordu! TÜİK bugün (4 Temmuz) saat 10.00'da milyonların yaşamını yakından ilgilendiren bir veriyi açıklıyor. Bugün açıklanan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) 14 milyona yakın emekliyi, 3,5 milyon kamu görevlisini, 2 milyon kamu işçisini, milyonlarca sendikasız özel sektör çalışanını, yüzbinlerce sendikalı işçiyi ve onların ailelerini doğrudan ilgilendiriyor. Ücretlere, maaşlara ve emekli aylıklara bugün açıklanan TÜFE oranında ve onun civarında enflasyon farkı ödenecek. TÜİK bugün sadece enflasyon oranını açıklamıyor halkın ekmeğini açıklıyor.

TÜİK en büyük patron!

TÜİK yönetimi adeta Türkiye'nin en büyük patronudur. Onların dediği kadar enflasyon farkı ücretlere, maaşlara, aylıklara eklenecek. Cebe girecek parayı onlar belirleyecek. Mutfağa girecek gıdayı onlar belirleyecek. Türkiye 21. Yüzyılın en yüksek enflasyonunu yaşıyor. O yüzde Temmuz 2022'de enflasyon farkı hiç olmadığı kadar gündemde. 2022'nin ilk ayında patlayan enflasyon nedeniyle TÜFE giderek çok yaşamsal bir gösterge haline geldi. 6 aylık TÜFE artışı yaşamsal öneme sahip. Bu artışın yüzde 38-40 aralığında olacağı biliniyor. Dolayısıyla milyonların ücretine, maaşına, aylığına bu civarda enflasyon farkı eklenecek.

Enflasyon farkı zam değil. Enflasyon farkıyla ücretler artmaz. Emekliye büyümeden fark verilmiyor. Memur emeklileri de kamu görevlileri toplu sözleşmesinde öngörülen enflasyon farkını alıyor. İşçi emeklisi aylıkları yasa gereği sadece TÜFE'deki 6 aylık artış kadar artırılıyor. Aslında emekliye hiç zam yapılmıyor desek yeridir. Sadece enflasyon farkı ödeniyor. Memurlara da enflasyon farkı ödeniyor. Özel sektördeki milyonlarca işçiye enflasyon farkı kadar dahi zam yapılması zor görünüyor.

Ancak yüksek enflasyon nedeniyle insanlarda yüksek zam algısı yaratılıyor. Zam yapıldığı yok yüksek zam yapıldığı yok. Ücret, maaş ve aylıklar enflasyonun ardında soluk soluğa kalmış durumda. Enflasyonun hızına yetişemiyorlar. Yüksek enflasyon sınıflararası bir gelir aktarma mekanizması olarak işler. Yüksel enflasyon dönemlerinde sabit gelirliler (emek gelirleri) kaybeder.

Zam yok, fark var!

Enflasyon farkına dayalı ücret artışları iki nedenle oldukça sorunludur. Birincisi enflasyon doğru ölçülmüyor. TÜİK tarafından ölçülen Resmî enflasyonun gerçekleri yansıtmadığı biliniyor. TÜİK'in madde fiyat listesini karartması nedeniyle TÜİK enflasyon verileri daha da güvenilmez hale geldi. Öte yandan TÜİK enflasyonu gelir gruplarına göre ölçmüyor ve açıklamıyor. Yoksulun da zenginin de enflasyonu aynı açıklanıyor, işçinin de patronun da enflasyonu aynı açıklanıyor. Bu enflasyon hesabıyla mevcut alım gücünün bile korunması mümkün değil. Reel ücretlerin korunması mümkün değil.

Dahası enflasyon doğru ölçülse bile 6 ay geriden gelen enflasyon farkı yüksek enflasyon dönemlerinde kayıpları karşılamaz. Fiyatlar her ay artarken ücretlerin 6 aylık veya yıllık artması emek gelirlerinin alım gücünü düşürür. O nedenle yüksek enflasyon dönemlerinde iki veya üç aylık ücret artışları hatta aylık ücret artışları şarttır.

Enflasyona endeksli ücret artışlarının ikinci sorunu emekçinin büyümeden pay alamamasıdır. Enflasyon doğru ölçülse bile ülkenin büyümesi ücretlere ve maaşlara yansımıyorsa emekçiler göreli olarak yoksullaşır, bölüşümdeki payları azalır. Asıl mesele enflasyona endeksli farklar değil ekonomik büyümeden gayrisafi yurtiçi hasıla artışından emekçilerin pay almasıdır. Örneğin Türkiye ekonomisi 2021 yılında yıllık yüzde 11 büyüdü, 2022 ilk çeyrekte yüzde 7,3 büyüdü. Bu artışların yansımadığı ücret, maaş ve aylık artışları gerçekte artış değildir. Nitekim emek gelirleri millî gelirden pay alamadığı için. 2000 yılı ilk çeyrekte yüzde 39,1 olan emeğin payı yüzde 31,5'a geriledi. Sermayenin payı ise yüzde 41,7'den yüzde 47,6'ya yükseldi. Enflasyon farkına hapsedilmiş ücret politikasının sonucu budur.

Bugün açıklanan TÜFE ile aynı döngü bir kez daha tekrarlanacak. Emek gelirleri alım gücünü bile koruyamayacak ve millî gelir içindeki payı daha da azalacak. Bugün açıklanan yüzde 38-40 civarındaki 6 aylık enflasyon farkı ücretler yansıtılacak.

Çalışanlar, bugün zam aldık sevinmeyin. Yapılan son 6 ayda kaybettikleriniz gecikmeli ve eksik geri ödenmesidir. Zam yok!

Memura ve emekliye zırnık koklatmadılar!

BirGün 11 Temmuz 2022

Asgari ücretten sonra memurların ve emeklilerin maaş ve aylık artışları da belli oldu. Temmuz ayında kamu emekçilerine (memurlara) ve emeklilere zırnık bile koklatmadılar. Farsçadan dilimize geçen zırnık kelimesi olumsuz cümlelerde bir şeyin çok ufak, çok önemsiz parçası anlamında kullanılır. Zırnık koklatmamak en küçük bir şey bile vermemek anlamına geliyor. Memura ve emekliye temmuz ayında yapılan tam olarak bu. Zırnık koklatmadılar! Geçen hafta asgari ücret artışını ele almıştım. Bu hafta memurların ve emeklinin halini yazmaya

çalışacağım. Memura nasıl yıllardır zırnık bile koklatılmadığını ve toplu sözleşmeye rağmen maaş ve aylık artışlarının nasıl eksik hesaplandığını anlatacağım.

Temmuz emekçiler ve emekliler için kritik ay. Memurların ve emeklilerin maaş ve aylık artışları Ocak-Haziran döneminde gerçekleşen altı aylık Resmî enflasyona (TÜFE-Tüketici Fiyatları Endeksine) göre belirleniyor. TÜİK 2022 yılının altı aylık enflasyonunu yüzde 42,35 olarak açıkladı. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanununun 55. maddesine göre emeklilere ve hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıklar 6 aylık TÜFE oranında artırılır. 4688 sayılı yasaya göre ise memurlar için bu hüküm uygulanmaz. Onlar için toplu sözleşme esas alınır.

Müebbet enflasyon mahkûmları

İşçi ve Bağ-Kur emeklileri müebbet Resmî enflasyon mahkûmlarıdır. İşçi ve Bağ-Kur emeklileri için uygulanacak emekli aylığı ve gelir artışları otomatiğe bağlanmış durumda. Ne kadar TÜFE o kadar artış! İşçi ve Bağ-Kur emeklisinin patronu TÜİK! O ne derse o oluyor. Dolayısıyla 2022 Temmuz ayında işçi ve Bağ-Kur emeklilerine sadece yüzde 42,35 oranında artış yapıldı. Bu artış "zam" diye sunuldu ancak ortada zam yok. Yapılan iş yaşanan enflasyonun gecikmeli ve eksik biçimde telafi edilmesinden ibarettir. Zam alım gücünün artması demektir. Oysa alım gücü artmadı. Gecikmeli ve eksik olarak telafi edildi. Enflasyon oranında artış aldılar.

Ancak Resmî enflasyonun tartışmalı olduğu çok açık. İstanbul Ticaret Odası ve Türk-İş'e göre 6 aylık enflasyon yüzde 55 civarında gerçekleşti. Öte yandan velev ki doğru ölçülsün emekliler için ortalama enflasyonun bir anlamı yok. Emeklilerin harcama kalıpları farklı. Emeklilerin tüketimi gıda ağırlıklı. TÜİK'e göre bile 6 aylık gıda enflasyonu yüzde 48,13 oldu. DİSK-AR emeklilerin yıllık gıda enflasyonu yüzde 120 olarak hesapladı. Nereden bakılırsa bakılsın emekliler enflasyonun altına kaldı. Resmî enflasyona mahkûm edildi.

Emekli aylık artışlarının en insafsız tarafı emeklilerin ülkenin büyümesinden pay alamamasıdır. Aktif çalışma yaşamlarında çalışarak ülkenin büyümesini sağlayan emekçilere emekli olduklarından bu büyümeden zırnık koklatılmıyor. Bu uygulama büyük insafsızlıktır, haksızlıktır. 2021 yılında Türkiye'nin Gayri Safi Yurt İçi Hasılası yüzde 11 büyüdü, 2022 ilk çeyrekte 7,3 büyüdü. Emekli bu büyümeden pay almak bir yana enflasyona ezdirildi. Bu uygulama 2088 yılında kabul edilen 5510 sayılı yasanın sonucudur.

Daha da vahimi emekli bayram ikramiyelerinin 2018-2022 arasındaki dört yılda sadece yüzde 10 artırılarak 1000 liradan 1100 TL'ye çıkarılmasıdır. Bu sözün bittiği yerdir.

Memur maaşları eksik hesaplandı

Bilindiği gibi memurların ve emeklilerinin maaş ve aylık artış oranları kanunla değil toplu sözleşmeyle belirleniyor. Çünkü memurların sendikalaşma hakkı var. Her ne kadar memur toplu sözleşmesi zorunlu tahkime -grev yasağına- dayalı olsa da bir toplu sözleşme söz konusu. Kamu görevlilerinin Resmî sendikalaşma oranı yüzde 72,6 ile rekor düzeyde. 2 milyona yakın memur sendikalı.

Bunun bir anlamı olsa gerek. Memur ve memur emeklilerinin enflasyon korunması ve refahtan pay alması gerek. Ama maalesef öyle değil.

Yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyon farkı son derece önemli bir konudur. Maaşlar ve aylıklar 6 ayda bir artarken enflasyon he an artar. O yüzden sabit gelirliler o dönem boyunca kaybederler. Gelirleri 6 ay sonra telafi edilse bile aradaki alım gücü kaybı telafi edilmez. O nedenle yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyonun üstünde yapılacak ek iyileştirmeler büyük önem taşır. Zaten zam da budur. Enflasyona göre yapılan düzeltme zam değildir. Önemli olan enflasyonun üzerinde ne verildiğidir.

Maalesef Temmuz 2022'de memurlara ve memur emeklilerine enflasyonun üstünde değil altına artış yapıldı. Memur maaşları ve aylıkları eksik hesaplandı. Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesine göre memur maaşları ve emekli aylıkları yüzde 41,69 oranında artırıldı. Bu hesaplama eksiktir. Memurlar ve memur emeklileri yüzde 5 civarında kayba uğramıştır. Eksik hesaplamanın sebebi toplu sözleşmeye uyulmamasıdır. Eksik hesaplama teknik/aritmetik bir mesele değil bir sosyal politika ve çalışma hukuku sorunudur. Aritmetik bir tartışma değil esasa dair bir tartışma yapıyorum.

Türkiye'de 1961 yılında bu yana Anayasa ile toplu sözleşme hakkı güvence altına alınmıştır. Hem 1961 hem de 1982 anayasaları ile taraflara "toplu sözleşme özerkliği" tanınmıştır. Buna göre taraflar çalışma ilişkilerini toplu sözleşme ile serbestçe belirleyebilirler. Toplu sözleşme özerkliği idari bir kararla veya kanunla ortadan kaldırılamaz ve toplu sözleşmeye rağmen çalışanlar aleyhine düzenleme yapılamaz. Nitekim Anayasa Mahkemesi 1976/34 esas sayılı kararı ile toplu sözleşmelere aykırı kanuni bir düzenlemeyi oy birliği ile anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir.

Toplu sözleşme ihlal edildi

Yürürlükteki 6 dönem toplu sözleşmesine göre memurlara ve emeklilere Ocak 2022'de yüzde 5, Temmuz 2022'de ise yüzde 7 zam yapılacaktır. Toplu sözleşmenin 8. maddesin 1. fıkrasının b bendine göre Ocak-Haziran döneminde enflasyonun yüzde 5'i aşması durumunda maaşlar "aşan kısım kadar" artırılır. Öyleyse hesap bellidir. Enflasyon yüzde 42,35 olduğuna göre aşan kısım yüzde 5 eksiltilerek yüzde 37,35'tir. Önce maaşlar önce yüzde 37,35 artırılarak enflasyon farkı telafi edilecek ardından da yüzde 7 Temmuz zammı eklenecek. Bu hesabın sonucu da yüzde 46,69'luk toplam artıştır.

Peki Maliye yüzde 41,69'u nasıl hesaplıyor. Maliye iki hukuksuz işlem yapıyor. İlki toplu sözleşmeye göre yüzde 5 eksiltme yapması gerekirken yüzde 7,5 eksiltme yapıyor Bunun sebebi ne? Bilindiği gibi hükümet Ocak 2022'de yüzde 2,5 oranında ilave bir iyileştirme yapmıştı. Bu iyileştirme 7351 sayılı Kanun ile yapılmıştı. Bu Kanun ile hukuksuz biçimde toplu sözleşmenin 8. maddesin 1. fıkrasının b bendi değiştirildi ve yüzde 5 ifadesi yüzde 7,5 yapıldı. Oysa Kanunla böyle bir değişiklik yapılamaz. Bu anayasaya aykırıdır. İşte şimdi bu yüzde 2,5'luk iyileştirme enflasyondan mahsup ediliyor. Memurlara yüzde

2,5'luk ek zam yapılmasında bir beis yoktur. Bilakis doğrudur. Ancak bu iyileştirmenin 6 ay sonra geri alınması toplu sözleşmenin ihlalidir. Dolayısıyla mahsup edilmesi gereken oran yüzde 5'tir yüzde 7,5 değil!

Tablo: Temmuz 2022 Memur ve Emekli Maaş Artış Hesabı

Artış Hesabı	**Hazine ve Maliye'nin Hesabı**	**Toplu Sözleşmeye Uygun Hesap**
(1) 6 Aylık TÜFE'ye Göre Olması Gereken Düzey	142,35	142,35
(2) Ocak 2022'deki Zamlı Düzey	107,50	105,00
(3) 6 aylık Enflasyon Farkı (%) (*)	32,42	37,35
(4) Temmuz zammı (Toplu sözleşme) (yüzde 7)	7,00	7,00
(5) Temmuz 2022 toplam artışı (4x3)	41,69	46,96

(*) Maliyenin hesabı 142,35/107,5=132,42 şeklindedir. Toplu sözleşmeye göre Ocak'taki yüzde 5'lik zam ile altı aylık enflasyonun aşan kısmı dikkate alınmalıdır (142,35-105= 37,35).

İkinci yanlış uygulama enflasyon farkının hesaplanmasıdır. Maliye şöyle hesaplıyor: 142,35/107,5=132,42. Böylece Maliye'ye göre enflasyon farkı yüzde 32,42'dir. Bu fark yüzde 7 oranında artırılınca yüzde 41,69'a ulaşılıyor. Bu hesaplamada yüzde 42,35 zam olsaydı ücretler nereye varırdı varsayımından hareket ediliyor. Bunun 7,5 puanının verildiği varsayılarak hayali olarak yüzde 42,35'lik artmış maş yüzde 7,5 artmış maaşa bölünerek enflasyon farkı bulunuyor. Bu hesap 6 ay boyunca yaşanan kaybı, enflasyon farkının 6 ay sonra eklendiği gerçeğini dikkate almayan pür aritmetik bir hesaptır. Böylece memur ve emekliye zırnık koklatılmıyor. Toplu sözleşmede böyle bir hesap formülü yoktur. Sözleşmeye göre maaşlar enflasyonun artan kısmı kadar artırılacaktır. Dar aritmetik yorum toplu sözleşmeye aykırıdır. Toplu sözleşmenin yorumu çalışan lehine yapılır. Kaldı ki toplu sözleşme "aşan kısım kadar artırılır" hükmünü içeriyor. Aşan kısım yüzde 37,35'tir.

Böylece Maliyenin hesabı ile toplu sözleşmeye göre yapılması gereken hesap arasında yüzde 5,3'lük fark ortaya çıkıyor. Maliyenin hesabı memura ve emekliye zırnık koklatmamayı esas alan soyut aritmetik bir hesaptır. Toplu sözleşmeye uygun değildir. Enflasyonun yarattığı kaybı hiçbir şekilde dikkate almayan hayali bir hesaptır. Oysa memur ve memur emeklileri ocak ayında aldıkları toplam yüzde 7,5'luk artışı (yüzde 5 toplu sözleşme zammı +yüzde 2,5 iyileştirme) aynı ay yaşanan yüzde 11 enflasyon ile kaybettiler. Bu kayıp haziran ayına kadar artarak devam etti. Maliyenin hesabı bu kaybı hiçbir biçimde dikkate almıyor. Sadece soyut bir varsayıma dayanıyor. Bu hesaba göre memurlara zırnık artış yapılmıyor. Tersine Temmuz toplam artışı 6 aylık enflasyonun altında kalıyor. Bu toplu sözleşmenin amacına ve hayatın olağan akışına aykırıdır.

Bu nedenle Hazine ve Maliye Bakanlığının 4.7.2022 tarih ve 9 sıra sayılı genelgesi hukuka aykırıdır ve iptali için idari yargı yoluna başvurulmalıdır. Bu toplu sözleşme düzeni hükümet ile Memur-Sen mutabakatının sonucudur. Memur-Sen altında imzası olduğu toplu sözleşmenin delinmesine sessiz kalmaktadır.

Nitekim toplu sözleşmelerde 2012 yılından bu yana benimsenen bu zam modeli nedeniyle memurlara sadece gecikmeli şekilde Resmî enflasyon farkı ödenmiştir. 2012-2012 arasında, 10 yıl boyunca memurlara Resmî enflasyonun üstünde zırnık koklatmadılar. Memur tartışmalı Resmî enflasyona mahkûm edildi. Refahtan pay alamadı. 10 yıllık sözde toplu sözleşme düzeninin özeti budur. Bu konuyu kapsamlı olarak haftaya ele alacağım.

Banka promosyonları acilen güncellenmeli!

BirGün 1 Ağustos 2022

Bankalarla yapılan eski maaş-ücret promosyon anlaşmaları çalışanlara büyük kayıp yaşatıyor. Çalışanlara ve emeklilere ödenen banka maaş/ücret/aylık promosyonlarının artan enflasyon nedeniyle güncellenmesi talebi gündemde. Bu yönde çalışanlardan, emeklilerden ve sendikalardan haklı talepler geliyor. Yeni promosyonlar 4 yıllık 30 bin liraya kadar çıkarken eski promosyonlar 4-5 bin lira civarında kaldı. Bankalar kazanıyor çalışan kaybediyor. Bankaların karlılığı hızla artarken çalışanların promosyonları pula döndü.

Banka promosyonu nedir?

Bilindiği gibi ücret ve maaşlar ile emekli aylıklarının bankalar aracılığıyla ödenmesinin zorunlu hale gelmesinin ardından banka promosyonları gündeme geldi. Bankalar bu yolla milyonlarca yeni müşteri kazandı. Çalışanlara ödenen maaş ve ücretler ile emekli aylıkları önemli bir yekûn oluşturdu. Bu yolla bankalar önemli bir mevduat elde etmiş oldu ve kısa süreli de olsa bu mevduatı faizsiz kullanma olanağına kavuştu. Bankacılık sistemi açısından karlılık yaratan bir unsur olan bu gelişme bankalar arasında rekabeti artırdı ve bankalar maaş ve ücretlerinin kendileri tarafından ödenmesi halinde kurumlara ve işletmelere çeşitli promosyonlar vermeye başladılar. Bankalar emekli aylıklarını çekebilmek için de benzer bir yönteme başvurdular.

Çeşitli kamu kurumlarının bankalarla promosyon anlaşmaları yapmaları ancak bunları çalışanlara aktarmaması üzerine konu kamu görevlileri için 2007 yılında çıkarılan bir Başbakanlık Genelgesiyle düzenlendi ve bugünkü banka maaş promosyon sistemi ortaya çıktı. Banka promosyonları milyonlarca çalışanı ve emekliyi ilgilendiren bir uygulama. Promosyon uygulamasından yararlananları üç gruba ayırmak mümkün. Kamu görevlileri, memurlar ve kamu işçileri, emekliler ve hak sahipleri ile özel sektördeki bazı işletmeler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, kamuda işçi ya da sözleşmeli personel kadrolarında çalışanlar promosyon ödemesinden yararlanıyor. Kamu görevlileri-

nin maaş ve ücretleri bankalar yoluyla ödeniyor ve anlaşma yapılan bankalar yatırılan maaş ve ücretler karşılığında memurlara ve kamu işçilerine promosyon ödemesi yapıyor.

Banka promosyon sözleşmeleri 2007/21 sayılı Başbakanlık genelgesine göre yapılıyor. İlgili genelge 2008 ve 2010 yıllarında güncellendi ve geliştirildi. Promosyon tutarları ilgili kamu kurum ve kuruluşu ile banka arasında yapılacak sözleşme ile belirleniyor. Kamuda ödenen promosyon tutarı kuruma ve bankaya göre farklılık gösteriyor. Bankalarla yapılan sözleşmeler 3-5 yıllık dönemleri kapsayabiliyor. Emeklilerde olduğu gibi bir alt sınır söz konusu değil. Ayrıca kamu görevlileri kişisel olarak banka değişikliği yapamıyor. Söz konusu genelgeye göre promosyonun tamamı çalışanlara ödenmek zorundadır. İlgili Danıştay ve Sayıştay kararlarına göre promosyon bir kamu geliri sayılmıyor. Bu çerçevede promosyonu ücret ve maaşın bir uzantısı olarak görmek gerekir.

Özel sektörde ciddi sorun var

Promosyondan yararlanan ikinci grubu emekliler oluşturuyor. Emekliler için promosyon ödemesi 2017 yılında başladı. Emeklilere aylık aldıkları bankalarca değişen miktarlarda promosyon ödemesi yapılıyor. SGK ile bankalar ve PTT arasında 2017 yılında yapılan protokol ile emekli ve hak sahiplerine promosyon hakkı tanındı. 2020 Mart ayında SGK ile bankalar arasında yeni bir protokol imzalandı ve 2020-2023 döneminde ödenecek promosyon için alt sınırlar saptandı.

Bu protokole göre emekli promosyonlarının alt sınırı aylık düzeyine bağlı olarak için 500 ile 750 lira arasında saptandı. Ancak bankalar arası rekabet ve artan enflasyon nedeniyle bu tutarların üzerine çıkılmaya başlandı. Tek tek bankalar promosyon miktarlarını artırmaya başladılar. Kamu bankaları promosyon güncellemesi yapmaya başladı. Emekliler banka değişikliği yapabiliyor. Emeklileri daha yüksek teklifi veren bankalarla anlaşma yapabilmek için mevcut bankasında kalan süresi için geri ödeme yaparken, kamu çalışanlarına böyle bir imkân tanınmıyor.

Özel sektörde çalışan işçilerin büyük bölümü ise promosyon konusunda ayrımcılık yaşıyor. Özel sektörde ücretle çalışanlar kamu çalışanları ve emeklileri gibi düzenli banka promosyon ödemesi alamıyor. Oysa özel sektörde beş veya daha fazla işçi çalıştıran işletmelerin ücretleri bankalar aracılığıyla ödemesi gerekiyor. Ancak özel sektörde promosyon ödemesine ilişkin herhangi bir hukuki düzenleme bulunmuyor. Bu nedenle az sayıda işyerinde banka promosyonu söz konusu oluyor. Çoğu işyerinde bu promosyonu işveren alıyor. Kamuda işçi statüsünde çalışanlar promosyon ödemesi alırken özel sektörde işçi statüsünde çalışanların promosyon alması işverenin insafına kalmaktadır. Bu durum eşitlik ilkesine aykırıdır ve ayrımcılıktır.

Promosyon güncellemesi şart!

Son bir yılda hızla tırmanan enflasyon nedeniyle ücret ve maaşla çalışanlar ile emekliler, kısaca sabit gelirliler ciddi kayıplar yaşıyor. Bu kayıplar ücret, maaş ve aylıkların alım gücünün düşmesi şeklinde ortaya çıkıyor. Bu kayıplara şimdi de promosyon kayıpları eklendi.

Enflasyonun görece düşük olduğu 2021 ortalarından önce imzalanan 3 ile 5 yıllık banka promosyon sözleşmeleri ile kamu çalışanlarına 3-5 bin arasında değişen miktarlar ödenmişti. Ancak 2022 yaz aylarında imzalanan promosyon sözleşmeleriyle bu miktar 20 ile 34 bin lira arasında değişiyor. Özellikle 2021 yılı ve öncesi 3-5 yıllığına promosyon sözleşmesi yapılan kamu kurumlarında çalışan memur ve işçiler büyük bir kayba uğramış durumdadır. Örneğin bir kamu üniversitesinde 2000-2023 arasında dört yıllığına 4600 liraya promosyon sözleşmesi imzalanmışken ve Temmuz 2022'de bir başka kamu üniversitesinde 4 yıl için 34 bin 300 liralık promosyon sözleşmeleri imzalandı.

Halen imzalanmış ve yürürlükte olan 3 ile 5 yıllık banka promosyon sözleşmeleri nedeniyle kamu emekçileri büyük zarara uğruyor. Enflasyonun yüzde 12 veya 15 civarında olduğu ve çalışanların bu enflasyona göre maaş ve ücret zammı aldığı dönemde imzalanan sözleşmeler Resmî enflasyonun yüzde 80'lere dayandığı ve çalışanların maaşlarının enflasyon farkı nedeniyle arttığı dönemde geçerli olamaz. Çalışanların bankaya yatan maaşlarında enflasyon nedeniyle artışlar olurken eski enflasyon oranı ve maaş düzeyine göre saptanan promosyonlar komik düzeyde kalıyor. Promosyon sözleşmelerinin 4 yıl gibi uzun sürelerle imzalanması ve enflasyona göre ayarlama bulunmaması nedeniyle çalışanlar mağduriyet yaşıyor. Komisyonlarda sendika temsilcilerinin (genellikle Memur-Sen) gereken duyarlılığı göstermediği anlaşılıyor.

Öte yandan kamu ihalelerinde enflasyon farkı ödendiği biliniyor. Hükümet müteahhitlere olan borçlarda enflasyon farkını öderken bankaların çalışanlara bu farkı ödememesi düşünülemez. Yüksek enflasyona karşı sermayeyi korumak için çeşitli önlemler alınırken benzer uygulamaların çalışanlar lehine de yapılması gerekir. Bunun önünde hiçbir engel yoktur.

Bankalarla imzalan promosyon sözleşmeleri beklenmeyen olağanüstü durumlar (enflasyon, döviz krizi) nedeniyle yeni koşullara uyarlanmak zorundadır. Sözleşmelerin 3 ile 5 yıl gibi uzun süreli olması nedeniyle beklenmeyen durumlar ortaya çıkmıştır. Değişen koşullar nedeniyle sözleşmelerde yer alan koşullar sözleşmenin devamını olanaksız kılmaktadır. Promosyon sözleşmelerindeki koşullar çalışanlar açısından katlanılamayacak düzeye (büyük hak kayıpları) gelmiştir. Bu çerçeve sözleşmelerin feshi veya yeniden düzenlenmesi gerekir.

Değişen şartlar sadece çalışan aleyhine değildir. Öte yandan bankaların karlılığında da ciddi artışlar yaşanmıştır. Bir yandan çalışanlar için büyük kayıplar doğarken öte yandan bankaların bilançolarındaki ciddi iyileşmeler promosyon sözleşmelerinin işlem temelini ortadan kaldırmaktadır. Kuşku yok ki bankaların karlılığındaki artışın bir diğer nedeni de milyonlarca çalışan ve emeklinin maaşlarının bankalara yatıyor olmasıdır.

Promosyon talepleri

Öncelikle mevcut promosyon sözleşmelerinin iptali veya yenilenmesi için harekete geçmek lazım. Kamu çalışanları ve üyesi oldukları sendikalar ilgili kamu kurum ve kuruluşuna başvurarak promosyon sözleşmelerinin değişen şartlara uyumunun sağlanmasını, yenilenmesini istemeli.

Kamu idareleri ilgili bankalardan revizyon talep etmelidir. Bu revizyonun yapılmaması durumunda sözleşmeler idare tarafından tek taraflı feshedilmeli ve yeni ihale açılmalı.

Uygulama birliği sağlanması için bu konuda merkezi bir idari karar çıkarılmalı ve promosyon sözleşmelerini bütün kurum ve kuruluşların yenilemesinin önü açılmalı.

Yeni sözleşmeler 1 veya 2 yıllık olarak yapılmalı ve beklenmeyen durumlar için hüküm konulmalıdır.

Promosyon genelgesi güncellenmeli. Mutlaka emekliler de olduğu gibi alt sınır veya oran getirilmeli ve süre 2 yıl ile kısıtlanmalıdır.

Özel sektörde çalışan işçilerin de promosyon alması hem eşitlik ilkesi hem de sosyal devlet ilkesinin gereğidir. Özel sektörde ücretini bankadan alan çalışanlar için promosyon hakkı güvence altına alınmalıdır.

AKP'li yıllarda bölüşüm vahameti

BirGün 5 Eylül 2022

Büyüme verileri açıklandı. Bölüşümdeki vahamet ortaya çıktı. Bölüşümde 21. Yüzyılın en kötü tablosunu yaşıyoruz. Türkiye büyüyor. GSYH artıyor. GSYH bir ülkede bir yılda üretilen mal ve hizmetlerin toplam değerini ifade ediyor. Günlük dilde buna "pasta" diyoruz. Biraz daha farklı bir kavram olsa da millî gelir de deniyor. Ancak büyüme verileri tek başına anlamlı değil, çünkü herkese farklı yansıyor. İşte buna bölüşüm diyoruz. Günlük dilde pastadan kim ne pay alıyor diyoruz. Bölüşüme sınıfsal (fonksiyonel, işlevsel) gelir dağılımı adını da veriyoruz. İşçinin, emekçinin pastadaki payı ne oldu, sermayenin, kârın, faizin pastadaki payı ne oldu? Asıl mesele bu. O nedenle bölüşümü göz ardı eden, onu odak noktasına koymayan, GSYH ve millî gelir analizleri boş laftır.

TÜİK 2021 Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla (GSYH) ve 2022 2. Çeyrek Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla verilerini 31 Ağustos 2022'de yayımladı. GSHY 2021 yılında yüzde 11,4, 2022 yılı 2. Çeyreğinde ise yüzde 7,6 artmış. GSYH üretim yöntemine göre ve cari fiyatlarla, 2021 yılında bir önceki yıla göre yüzde 43,6 2022 yılının ikinci çeyreğinde ise bir önceki yılın aynı çeyreğine göre yüzde 114,6 artmış. Bunlar kümülatif ve cari (enflasyondan arındırılmamış) büyüme verileri. Oysa herkes aynı şekilde büyümüyor. Önemli olan toplumsal sınıfların, grupların ne kadar büyüdüğü ve ne oranda pay aldığı.

TÜİK verilerinde işgücü ödemelerinin ve net işletme artığının ne kadar arttığını da görebiliyoruz. Bu veri oldukça kritik çünkü sınıfsal gelir dağılımını, bölüşüm ilişkilerini göz önüne seriyor. TÜİK metodolojisine göre işgücü ödemeleri çalışanın yaptığı iş karşılığında, ayni ve nakdi olarak ödenen toplam karşılıklardır. İşgücü ödemeleri nakdi ya da ayni olarak ödenen maaş-ücretler ile işverenler tarafından çalışanlar adına ödenen sosyal güvenlik katkılarından oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle işgücü ödemeleri net ücretleri değil brüt ve giydirilmiş işgücü maliyetini ifade ediyor. Bu son derece önemli kamuoyunda

tartışılan oranlar çalışanların eline geçen oranları değil işgücü maliyetini ifade ediyor. TÜİK'e göre işletme artığı ise net katma değerden, çalışanlara yapılan ödemeler ve üretim üzerindeki vergilerin çıkarılması ve sübvansiyonların eklenmesiyle elde edilir. Katma değer içinde sermayenin payını ifade etmektedir.

Enflasyona ezdirdiniz!

Şimdi kim ne kadar büyüyor ve ne kadar pay alıyor konusuna geçebiliriz. Önce kim ne kadar büyümüş ona bakalım. 2021 yılında işgücü ödemeleri bir önceki yıla göre yüzde 31,7 artarken, brüt işletme artığı/karma gelir yüzde 50,7 artmış. 2022 ikinci çeyrekte ise işgücü ödemeleri yüzde 66,4, net işletme artığı/karma gelir ise yüzde 134,7 artmış. Önce yalın bir gerçeğin altını çizelim: Bu veriler siyasi iktidarın "çalışanları enflasyona ezdirmedik" demagojisini gözler önüne seriyor. Ezdirdiniz üstelik Resmî enflasyona bile ezdirdiniz.

Enflasyon ve Büyüme-Kim ne kadar büyüdü? (%)

	2021 (yıllık)	2022 (2. Çeyrek)
İşgücü maliyetleri (brüt)	31,7	66,4
Net işletme artığı (sermaye kazançları)	50,7	134,7
Resmî enflasyon (TÜFE)	36,1	78,6
Resmî gıda enflasyon	43,8	93,9

2021 yılı Resmî enflasyonu yüzde 36,1'dir. 2021 yılın brüt işgücü ödemeleri enflasyonun 4,4 puan altında kaldı. 2022 yılı 2. Çeyrek sonunda Resmî enflasyon 78,6'dır. İkinci çeyrekte brüt işgücü ödemeleri Resmî enflasyonun 12,2 puan altındadır. Buna karşılık sermaye kazançları sırasıyla 14,6 ve 56,1 puan Resmî enflasyonun üstündedir. İşte enflasyon karşısında kazananlar ve kaybedenler. Demagojinin lüzumu yok! İşçileri, emekçileri bal gibi enflasyona ezdirdiniz. Bunu TÜİK bile saklayamıyor. Eğer gıda enflasyonunu esas alırsak tablo çok daha vahim (Tablo).

Emeğin payı hızla azalıyor

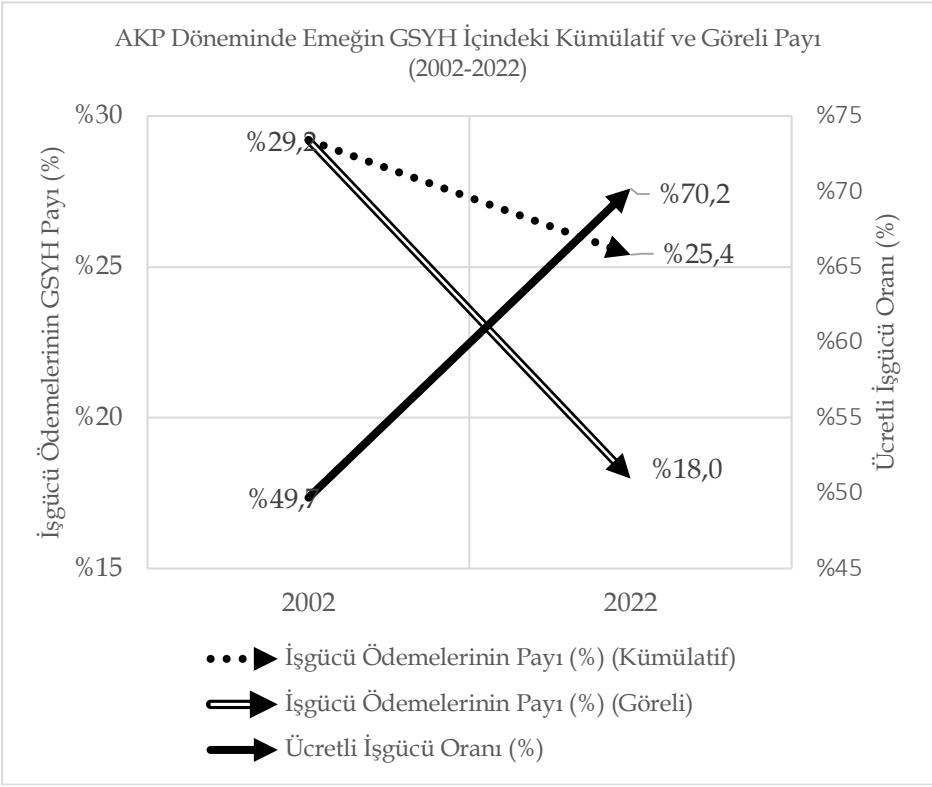
TÜİK verilerinde en çok öne çıkan konu emeğin payındaki trajik düşüş oldu. İkinci çeyrekte işgücü ödemelerinin payı TÜİK'e göre 25,4'e geriledi. 2020 2. Çeyrekte bu pay 36,8'di. Böylece sadece iki yılda işgücü ödemelerinin payında 11,4 puanlık bir azalma yaşandı. Buna karşılık sermaye kazançlarının payı iki yılda 11,1 puanlık artışla yüzde 42,9'dan 54'e yükseldi. Bu durum emeğin payında yüzde 31'lik bir azalma anlamına geliyor. Emeğin kaybettiği sermayeye gitti. Bu kadar kısa sürede bu kadar hızlı bir gerileme yaşanması tam bir bölüşüm şoku anlamına geliyor. Bunu "timsah kapitalizmi" benzetmesinden hareketle "timsah formasyonu" olarak da adlandırmak mümkün. Timsahın ağzı açılmış ve emek gelirleri yutulmuştur.

Yüzde 25,4'lük oran sadece son yıllar açısından değil TÜİK tarafından 1998'den bu ayana açıklanan veriler ve AKP dönemi açısından dip noktası anlamına geliyor. 1998'den bu ana böyle bir düzey görülmedi. Ancak bu oran buzdağının görünen kısmı. Bölüşüm ilişkileri göründüğünden daha da vahim.

İşgücü ödemelerinin payı belli bir dönem içindeki kümülatif dağılımı gösteriyor. Bu oranlar belirli toplumsal kesimlerin payına düzen miktar. Ancak bu kesimlerin sayısı ve birbirine oranı aynı kalmıyor. İşgücünün istihdam içindeki payı düzenli olarak artıyor. Dolayısıyla bölüşümdeki gerçek tabloyu ve eğilimi anlayabilmek için işgücünün istihdam içindeki payını mutlaka dikkate almak lazım.

AKP döneminde büyük düşüş

AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında (2. Çeyrek) işgücü ödemelerinin GSYH içindeki payı yüzde 29,2 idi. Aynı dönemde işgücü ödemesi yapılanların sayısı (işçi, memur) 10,6 milyondu. 2022 yılı 2. Çeyrekte işgücü ödemesi yapılanların sayısı 21,6 milyona ulaşırken emeğin payı 25,4'e geriledi. İşgücü ödemesi yapılanların (ücretli emeğin) istihdamdaki payı 2002'de Yüzde 49,7 iken bu pay 2022'de yüzde 70,2'ye çıkmış. Bir diğer ifadeyle yüzde 49,7'lik çalışan kesim 2002'de pasatanın yüzde 29,2'sini elde ederken, istihdam içindeki payı yüzde 70,2'ye çıkan çalışanların 2022'de payı yüzde 24,5'e gerilemiş. İşin sırrı burada. Bölüşümdeki gerçek tabloyu anlayabilmek için ücretli istihdamdaki artışı dikkate alarak hesabı yeniden yapmamız lazım.



İşgücü ödemesi alanların (ücretliler) istihdamdaki payını dikkate alarak hesabı yeniden yaptığımızda işgücü ödemelerinin 20 yılda yüzde 29,2'den yüzde 18'e gerilemiş olduğunu görürüz. Böylece AKP döneminde emeğin millî gelirdeki payının yüzde 38,4 oranında gerilemiş oldu (grafik). İşgücü ödemelerinin 2002'deki payının korunması için işgücü ödemelerinin payının yüzde 41,3 olması gerekirdi. Böyle olsaydı çalışanların göreli payı sabit kalmış olurdu.

Çalışanların gerçek payının yüzde 29,2'den yüzde 18'e gerilediğini vurgularken bu payın brüt ve giydirilmiş işgücü maliyeti olduğunun altını çizmek lazım. Bu payın içinde işçinin vergisi, sigorta pirimi, işveren sigorta payı ve işveren tarafından yapılan ayni ödemeler de var. Yüzde 18 net ele geçen, harcanabilir pay değildir. Asgari ücret düzeyinde bile işçinin eline brüt maliyetin yüzde 72'si geçer. Ücret yükseldikçe net oranı daha düşer. Net ele geçen işgücü ödemesinin yüzde 10-12 arasında olduğunu söylemek mümkündür. Böylece AKP döneminde emeğin pastadaki payı kümülatif olarak 29,2'den 25,4'e gerilerken, göreli olarak 29,1'den yüzde 18'e gerilemiş oldu. Bu tablo devasa ve vahim bir gelir transferi anlamına geliyor. Bu tablo sömürünün derinleşmesi anlamına geliyor. AKP döneminde emekçi sınıflardan varsıl sınıflara devasa bir kaynak aktarılmıştır. Büyüme verilerini buradan okumak lazım.

Bölüşüm neden bozuluyor?

Bu devasa bölüşüm şokunun ve gelir transferinin altında ne yatıyor? Bölüşüm neden bozulmasın?

Emekçilerin ezici çoğunluğu sendikasız ve toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında.

Sendikalaşma isteyen işçiler işten atılıyor. Hakkını arayan işten atılıyor.

Direnen işçinin üzerine güvenlik güçleri sürülüyor.

İşçi mahkemeye başvuruyor. Kazanıyor. İşine iade edilmiyor.

İşçi greve çıkıyor, grevi yasaklanıyor.

İşçiler ölümüne ve uzun çalışıyor. Çalışırken ölüyor. İş cinayetleri dur durak bilmiyor.

Yasa dışı yollarla, rüşvetle nüfuz ticaretiyle muktedirler ve onların kanatları altındakiler servetine servet katarken ömrünü tüketen emekliler 3 bin 500 liraya talim ediyor.

Bu listeyi daha da uzatmak mümkün ama yerimiz yetmez.

Kısaca çevremizde gördüğünüz her adaletsizlik, her insafsızlık, her eşitsizlik, her hukuksuzluk dönüp dolaşıp bölüşüm ilişkilerinde ete kemiğe bürünüyor. İşçiden, emekçiden alınıyor varsıla, güç sabine aktarılıyor.

Kısaca otoriter bir rejim altına insafsız bir kapitalist sömürüden başka bir şey değil yaşadığımız.

Bir ev için bir ömür mü?

BirGün 19 Eylül 2022

Toplu Konut İdaresinin (TOKİ) 2 yılda 250 bin "sosyal konut projesi" gündemde önemli bir yer tutuyor. 20 yılda toplam 1 milyon 170 bin konut, yılda yaklaşık 60 bin konut yapan TOKİ böylece yılda 125 bin konut yapmış olacak. 20 yılda yaptığının yüzde 21'ini iki yılda yapacak. TOKİ seçim öncesi hızını artırmış! "TOKİ çalışıyor" ama konut sahipliği ne durumda? Asıl bakılması gereken husus bu. Kimse bundan söz etmiyor. Öte yandan 9-10 milyon hanenin konut sahibi olmadığı ülkemizde iki yılda 250 bin konut devede kulak kalacak.

Emekçinin konut sahipliği oranı düşüyor

Türkiye'de konut sahipliği genel olarak gerilerken yoksul hanelerin konut sahipliğinde çok daha büyük bir gerileme var. TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırmasına göre 2006'da yüzde 60,9 olan konut sahipliği 2021'de yüzde 57,5'e gerilemiş. Kentleşme, konut ve eşitsizlik üstüne çalışmalar yürüten K. Murat Güney'in hesaplamalarına göre Türkiye'de düşük gelirli hanelerin konut sahipliğinde ise çok daha büyük düşüş var. 2006'da yoksul hanelerin yüzde 59,3'ü konut sahibiyken 2021'de bu oran yüzde 49,4'e gerilemiş. DİSK-AR tarafından 2021 yılında yapılan bir saha çalışmasının sonuçlarına göre ise işçilerde konut sahipliği yüzde 42 düzeyinde.

Görüldüğü gibi işçilerin ve dar gelirlilerin konut sahipliği ortalamanın oldukça altında ve konut sahipliği oranı giderek düşüyor. Bir yandan artan konut fiyatları konut sahibi olmayı artık imkânsız hale getirirken öte yandan kiralardaki astronomik artış vahim bir barınma sorunu yaratıyor. Anlaşılan hükümet artık dayanılmaz hale gelen barınma sorunu için seçim öncesi bir "beklenti" yaratmak istemiş. 250 bin konuta daha ilk günlerden 2 milyondan fazla başvuru olduğu düşünülecek olursa (bu sayının başvuru tarihi sonuna kadar birkaç milyon daha artması mümkün) barınma sorununun vahameti anlamak mümkün.

Bir yandan dudak uçuklatan fiyatlara lüks konutlar kapış kapış satılırken öte yandan kentin neresinde inşa edilmeyeceği belli olmayan, şehre ulaşımın ne kadar süreceği bile bilinmeyen 80-90 m2 konutlar için 10 kat, 20 kat başvuru var. Sebep çok basit. Artık emek geliriyle konut almak hayal haline geldi. O nedenle sosyal konuta, ucuz konuta akın var. Hemen söyleyelim: Konut/barınma sorunu da sınıfsal ve bölüşüme meselesi ile yakından ilişkili. Konut meselelerine baktığı anlaşılan Bakan Kurum "asgari ücretli dişini sıkarsa sosyal konut sahibi olabilir" diyor. Üzerinde durmaya değmez. İzahı olmayan şeyin sadece mizahı olur.

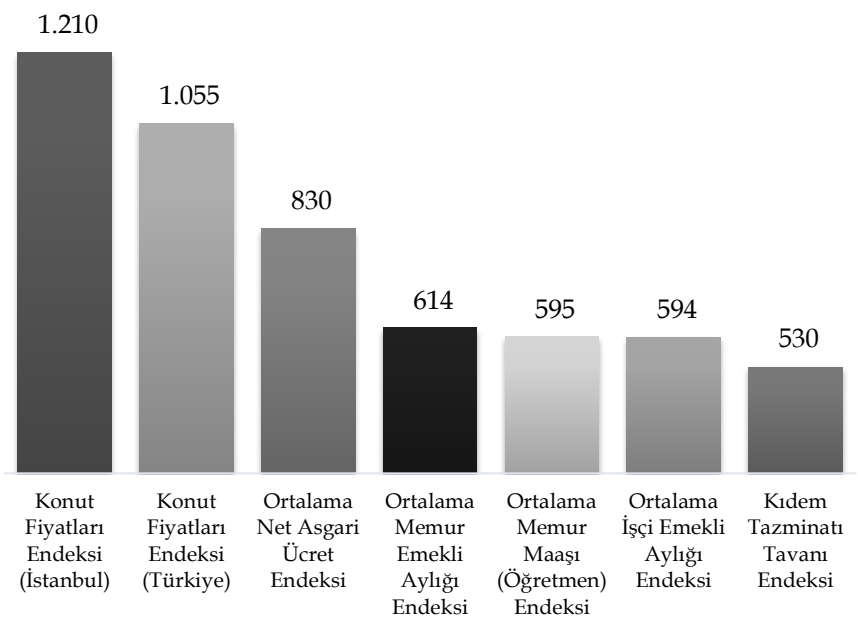
Gelir bölüşümü bozuldukça emek gelirleri düştükçe barınma sorunu çok daha çarpıcı hale geliyor. Bugün konut fiyatları ile emek gelirleri arasındaki makasın nasıl hızla açıldığını anlatmaya çalışacağım. Asıl mesele emek gelirlerinin alım gücünün düşmesi. Merkez Bankası verilerine göre Temmuz 2021'den Temmuz 2022'ye, bir yılda konut fiyatları Türkiye çapında yüzde 173, İstanbul'da ise yüzde 200 artmış. Ne döviz fiyatları ne asgari ücret artışı ne başka bir kalemde bu kadar artış olmadı.

Asgari ücretli 41 yıl çalışarak ev alabiliyor

Merkez Bankası konut fiyat endekslerinin elde edilebildiği 2010 yılından bu yana (toplam 13 yıl) konut fiyatları ile emek gelirleri arasındaki makas açıldı, adeta uçurum söz konusu. 2010-2022 arasında yıllık ortalama konut fiyatları Türkiye çapında yaklaşık 10,5 kat artarken, İstanbul'da yaklaşık 12 kat arttı (Grafik). Bunun anlamı 13 yıl önce 200 bin TL olan bir konutun 2022'de 2 milyon 100 bin liraya, İstanbul'da ise 2 milyon 400 bin liraya çıkmasıdır. (Kuşkusuz konut fiyatları yaklaşıktır. Semte, yaşa ve büyüklüğe göre değişmektedir.) Aynı dönemde emek gelirlerinin artışına baktığımızda konut fiyatlarının çok altında artışlar söz konusu (Grafik).

Asgari ücret emek gelirleri arasında diğerlerine göre en fazla artan gelir grubu. Ortalama yıllık net asgari ücret 13 yılda 8,3 kat artmış ve 100'den 830'a çıkmış. Ancak en yüksek artış oranına sahip asgari ücret bile konut fiyatlarının çok gerisinde kalmış. Asgari ücretle konut almak 2010'da da epeyce zordu. Günümüzde daha çok daha zorlaştı. İstanbul'da ise zorun da zoru. Yukarıdaki daire fiyatlarından (2010: 200 bin TL) hareket edecek olursak Türkiye genelinde bir asgari ücretlinin ortalama bir konut için çalışması gereken süre 340 aydan 430 aya, İstanbul'da ise 340 aydan 492 aya çıktı. Şöyle söyleyelim İstanbul'da bir asgari ücretli 2,4 milyon değerinde bir ev için yemeden içmeden tamı tamına 41 yıl çalışmak zorunda. Asgari ücretle ev almak böyle bir şey Bakan Bey!

Grafik: Konut Fiyatları ve Emek Gelirleri Artışı (%) (2010-2022)
2010:100



Kaynak ve açıklama: TCMB, SBB, ÇSGB ve sendikaların verilerinden derlendi. Verileri 2010:100 olacak şekilde yeniden hesaplandı. Veriler yıllık ortalamadır. Emek gelirlerindeki artış net üzerinden hesaplandı.

Kıdem tazminatı evin yüzde 15'ini alabiliyor

İşçiler için geçmişte ev sahibi olmanın en önemli yollarından biri işçi yapı kooperatifleriydi. İşçiler, sendikalar İstanbul'un (Koşuyolu, Acıbadem, Levent, Merter, Kartal) merkezi semtlerinde işçi yapı kooperatifleri yoluyla işçilere evler inşa ettiler. Bunların bir bölümü hâlâ durur. Geçmişte işçilerin konut sahibi olmasının bir diğer yolu ise kıdem tazminatı idi. Özellikle sendikalı işçiler için kıdem tazminatı büyük bir güvenceydi. 1970 ve 1980'li yıllarda kıdem tazminatı ile rahatlıkla bir ev alınabilirdi. ÇAYKUR'dan 1985'te emekli olan babam kıdem tazminatıyla İstanbul'da ev alabilmişti. 1980'lerin başlarında kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlıydı. Diğer bir ifadeyle işçiler asgari ücretin 7,5 katı kadar kıdem tazminatı alabiliyordu. İşçilerin ücretleri bu tavana erişebiliyordu veya gün olarak daha yüksek gün sayısından kıdem tazminatı alabiliyorlardı. Eğer 12 Eylül'deki kıdem tazminatı korunsaydı şu anda tavan miktarı 50,5 bin lira olurdu. Temmuz 2022 itibariyle kıdem tazminatı tavanı ise 15,4 bin liraya yükseldi. Kıdem tazminatıyla artık neden ev alınamadığı sanırım anlaşılmıştır.

2010-2022 arasında kıdem tazminatı tavanı sadece 5,3 kat arttı. Konut fiyatları ise 10 ile 12 kat arttı. Bir diğer ifadeyle kıdem tazminatının konut fiyatları karşısındaki gücü yarıya yakın düştü. Tavandan kıdem tazminatı alan ve 25 yıllık kıdemi bir işçinin kıdem tazminatı 2010 yılında bir ortalama bir ev fiyatının yüzde 31'i iken, bu oran 2022 yılında Türkiye ortalamasında yüzde 16'ya, İstanbul'da ise ev fiyatının yüzde 14'üne geriledi. Özetlersek 12 Eylül öncesinde kıdem tazminatıyla ortalama bir ev alabilen bir işçi 2010'da evin sadece yüzde 31'ini, 2022'de ise sadece yüzde 14 veya 16'sını alabilir hale geldi. Kıdem tazminatı ile ev almak artık hayal.

Emeklinin ev alması imkânsız

Sosyal konutlardan emeklilere de kota ayrılmış. Peki emekli aylıkları ve memur maaşlarının konut fiyatları karşısında durumu ne? 2010-2022 arası 13 yılda ortalama memur emekli aylığı 6,1 kat, işçi emekli aylığı ise 5,9 kat artmış. Konut fiyatları ise Türkiye çapında 10,3, İstanbul'da 12 kat artmış. İşçi emeklisi 200 bin liralık bir evi 256 ayda (22 yıl) satın alabilirken, 2022'de 452 ayda (38 yıl) satın alabilir duruma düşmüş. Emekli aylığı ile ev almak bir yana emekli aylıklarının alım gücündeki düşüş oldukça çarpıcı. Emeklinin ev almaya ömrü yetmez.

Son olarak memur maaşlarının konut fiyatları karşısındaki durumuna bakalım. Ortalama memur maaşı (öğretmen 4/1) 2010-2022 arasında 6 kat artmış. Böylece İstanbul'da yaşayan bir öğretmen 2010 yılında 200 bin lira değerindeki bir ev için 113 ay çalışmak zorundayken, 2022 yılında 230 ay çalışmak zorunda. Bu sürelerin yeni ve daha düşük maaş alan memurlarda daha da yükseleceği açık.

Sosyal konut, kooperatif ve bölüşüm

Görüldüğü gibi emek geliri ile konut sahibi olmak giderek zorlaştı ve hatta düşük gelirliler için imkânsız hale geldi. Pek çok emekçi bir ömür çalışsa da bir ev almaya yetecek kadar gelir elde edemiyor. Asgari ücretlinin ömrü ev almaya yetmiyor. Ev

sahipliği geçmişte de zordu ancak 12 Eylül sonrasında emek gelirlerinin alım gücünün düşmesi sonucunda emekçilerin konut sahipliği daha da zorlaştı. Gelir bölüşümün daha da kötüleşmesi sonucu konut sahipliğinde de bir asimetri oluştu. Emekçilerin konut sahibi olması zorlaştığı için emekçilerde konut sahipliği azalmaya başladı. Öte yandan gelir eşitsizliğin artması sonucu çok küçük bir grup dudak uçuklatan fiyatlara lüks konutlara sahip olmaya başladı.

Bütün inşaat teşviklerine rağmen, inşaat ile onca övünülmesine rağmen AKP döneminde de emekçilerin konut sahipliği oranı düştü ve konut sahibi olması zorlaştı. Emekçiler geçmişe göre konuta bütçelerinden çok daha büyük pay ayırmak zorunda ve konut için çok daha uzun süre çalışmak zorunda. Bu yüzden kamunun herkese yetecek ucuz sosyal konut üretmesi, emekçilerin yapı kooperatiflerinin canlandırılması ve emekçilerin konut giderlerini karşılayacak düzeyde bir gelire sahip olması esas meseledir. Kısacası konut meselesi de bir bölüşüm sorunudur, sınıfsal bir sorundur. Bir ev için, barınmak için bir ömür harcamak olacak iş değil.

AKP'nin 20 yılında asgari ücretliler ülkesi olduk!

BirGün 14 Kasım 2022

Asgari ücret mevsimi geldi. 2023 asgari ücreti gündemde. Herkes artış ne olacak diye merak ediyor. Asgari ücret memleketin en önemli gündemi. 1980'lerden bu yana asgari ücreti takip ederim. Asgari ücretin son yıllardaki kadar ilgi odağı olduğunu görmedim. Bunun nedeni asgari ücretle çalışanların sayısının son yıllarda hızla artması ve Türkiye'nin giderek bir asgari ücretliler ülkesi haline gelmesidir.

Bu sorun giderilmeden asgari ücretin miktarına ve artış oranına odaklanmak hatalı bir tutum olacak. Türkiye bir asgari ücret tuzağına çekildi ve asgari ücret ortalama ücret oldu. Asıl tartışılması gereken budur. Bu yazıda geçen hafta başladığım "AKP'nin 20 yılı" değerlendirmelerime devam edeceğim ve AKP'nin 20 yılda Türkiye'yi nasıl bir asgari ücretliler ülkesi haline getirildiğini ele alacağım.

Bu ne yaman çelişki!

2002-2022 arasında asgari ücret diğer emek gelirleri ile karşılaştırıldığında en çok artan emek geliri oldu. Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) verilerine göre 2002 Aralık ayı ile Temmuz 2022 arasında asgari ücret parasal olarak (enflasyon arındırılmadan) 30 kat artmış. Asgari ücretin bu dönemde resmi enflasyondan oldukça fazla arttığı da sır değil. Hatta asgari ücret artışı neredeyse aynı dönemdeki Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla artış oranına denk gelmiş. SBB'ye göre 2002-2022 arasında tahmini Kişi Başına GSYH artışı 29 kat.

Bu ilk bakışta iyi bir gelişme olarak okunabilir. Ne güzel işte asgari ücrette ciddi bir artış yaşanıyor! Ancak maalesef kazın ayağı öyle değil! Sorulması gereken soru şu: Eğer asgari ücret artışı emekçiler için faydalı olsaydı neden emek gelirlerinin GSYH içindeki payı geriliyor? TÜİK'e göre emek gelirlerinin payı özellikle son yıllarda hızla düşüyor. 2016'da (2. Çeyrek) işgücü ödemelerinin GSYH içindeki payı yüzde 37,8 iken 2022'de (2. Çeyrek) 25,4'e düşmüş. Düşüş sadece son yıllara özgü değil. AKP döneminde genel olarak da bir düşüş var. 2002'de 29,2 olan emeğin payı 2022'de 25,4'e düşmüş.

Benzer bir eğilim İstanbul Sanayi Odası (İSO) 500 büyük şirket verilerinde de var. İSO 2021 verilerine göre 2002'de 500 büyük şirkette net katma değer içinde ücretlerin payı yüzde 59 iken 2021'de 32'ye gerilemiş. 500 büyük şirket ücretlerin görece yüksek olduğu, kalifiye işçilerin çalıştığı ve birçoğu sendikalı işyerleri. 500 büyük şirkette ücret payı böyle düştüyse özel sektörün gerisinde ne olmuştur kim bilir! Peki, nasıl oluyor da asgari ücrette görece yüksek artışlar yaşanırken emeğin milli gelir içindeki payı düşüyor. İşte asıl sorun budur!

Cumhurbaşkanlığı SBB verileri bu çarpıklığın sebebin, ortaya koyuyor aslında. SBB verileri emek gelirleri arasında büyük bir çarpıklığı gözler önüne seriyor. AKP döneminde asgari ücret parasal olarak 30 kat artarken, kamu işçisinin ücreti 13, memur maaşı 16, işçi emekli aylığı 17, memur emekli aylığı 3 kat artmış. Özel sektör ücret artışlarına ilişkin veri yok. Ancak durumun kamu işçisinden daha iyi olması mümkün değil. Zaten İSO verilerinde ücret payında yaşanan düşüş özel sektörde ücret artışlarının sınırlı kaldığını gösteriyor. AKP diğer bütün emek gelirlilerini baskılarken asgari ücrette daha "cömert" davranmış. Diğer bir ifadeyle diğer emek gelirlerinden kısmış asgari ücrete aktarmış. Böylece bütün emek gelirleri asgari ücrete yakınsamaya başlamış. Ortalama ücret ve maaşlar ile asgari ücrete arasındaki makas kapanmaya başlamış.

Tablo: 2002-2022 Arası Emek Gelileri Artışı ve Kişi başına GSYH Artışı

Emek gelirleri	Artış
Asgari ücret	30 kat
Ortalama kamu işçisi	13 kat
Ortalama memur maaşı	16 kat
Ortalama işçi emekli aylığı	17 kat
Ortalama memur emekli aylığı	13 kat
Kişi Başına GSYH Artışı	29 Kat

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı SBB, Kasım 2022

Asgari ücretliler ülkesi!

Bu durumun en vahim sonucu Türkiye'de asgari ücretle çalışanların oranının inanılmaz boyutlara ulaşmasıdır. Asgari ücret adı üzerinde en düşük ücrettir. Bu haliyle koruyucu bir alt sınırdır. Bir sosyal politika önlemidir. Asgari ücretle belirlenen bu alt sınır düşük vasıf gerektiren işlerde ödenmesi gereken insanca

yaşamaya yetecek ücret miktarıdır. Yasalarla belirlenen bu alt sınır "nispi emredici" olup sözleşmelerle özellikle de toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. Olması gereken de budur. Nitekim AB ülkelerinde (Eurofound verilerine göre) asgari ücret ve civarında ücretle çalışanların oranı yüzde 4'ün altındadır. Ücretlerin geri kalanı büyük oranda toplu iş sözleşmeleriyle belirleniyor.

Türkiye'de ise tablo vahim. Merkez Bankası tarafından yapılan bir araştırmaya göre tarım dışı sektörlerde asgari ücret ve altında çalışanların oranı yüzde 43, sanayide bu oran yüzde 50. Tekstil, giyim ve deri sektöründe asgari ücret ve altında çalışanların oranı yüzde 59-72 aralığında. Gıda sektöründe yüzde 65. İnşaatta asgari ücret ev altı çalışanların oranı yüzde 54 iken, toptan ve perakende sektöründe yüzde 64t ve turizmde yüzde 72'ye yükseliyor. DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından yapılan araştırma da Merkez Bankası ile benzer sonuçlar veriyor. DİSK-AR'a göre asgari ücret civarı (yüzde 10 fazlası) ve altında çalışanların oranı yüzde 49. Nereden bakılırsa bakılsın Türkiye bir asgari ücretliler ülkesi haline gelmiş durumda. TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerine göre 2005 yılında asgari ücret ortalama ücretin yüzde 46'sı iken 2020'de yüzde 60seviyesine çıktı. 2021 ve 2022'de bu oranın daha da yükseleceğini söylemek mümkün.

"Asgari Ücret Tespit Komisyonu fiilen lağvedildi"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçilerin, işverenlerin ve kamuoyunun beklentilerini tespit etmek üzere araştırma başlatmış! Anketle asgari ücret saptamak tuhaf bir girişim doğrusu. Geçen yıl da yapmışlardı ama bu anketin metodolojisini örneklemini vb. paylaşmadılar. Bu anketi kim yapıyor? Sorular neler? Örneklem nasıl seçiliyor? Bunlar belli değil. Dahası böyle bir usul yok. Türkiye'de asgari ücretin tespiti Komisyonun yetkisinde. Bunun dışında yetkili bir organ yok. Asgari Ücret Tespit Yönetmeliğine göre, "Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim startlarını göz önünde bulundurur." O halde ankete ne lüzum var. Asgari ücretin tespit mekanizması belli. Asgari Ücret Tespit Komisyonu var. Bu komisyonda hükümet ve taraflar var. Komisyonu işletmeyip anket yapmak ve kamuoyunu bu anketle yönlendirmek kurallardan kaçmaktır.

Özellikle 2022 yılı asgari ücret tespit sürecinde Prof. Mesut Gülmez'in yerinde saptamasıyla "Asgari Ücret Tespit Komisyonu Fiilen lağvedilmiştir." Bunun yerine asgari ücret siyasi iktidar tarafından tek taraflı olarak belirlenmiş ve sonra da Komisyona onaylatılmıştır. Bu konuda Mesut Hoca'nın yazı dizisini şiddetle tavsiye ediyorum: arastirma.disk.org.tr/?p=9428

Bakanlık anket yapmak yerine Komisyonu tekrar etkin hale getirmelidir. Asgari ücretin tartışılacağı yer tarafların katıldığı mekanizmalardır. Çalışma Bakanı sayın Vedat Bilgin göreve geldiğinden bu yana üçlü Danışma Kurulunu (ÜDK) hiç toplamadı. Oysa yasa gereği yılda üç kez toplanması gerekiyor. Asgari ücret burada konuşulmalı. 2010'da Anayasal bir kurum olan Ekonomik ve

Sosyal Konsey 12 yıldır hiç toplanmadı. Asgari ücretin ve ücretlerin buralarda konuşulması gerekiyor. Kısaca anket değil kuralları işletmek lazım.

Asıl mesele toplu iş sözleşmesi kapsamı

AKP Türkiye'yi bir asgari ücretliler ülkesi haline getirdi. Bunu yaparken emeğin mili gelir içindeki payı düştü. Son yıllarda bu eğilim daha da arttı. Türkiye'de asgari ücret civarı çalışanların oranının yüzde 50'lerde olmasının asıl nedeni toplu iş sözleşmesi kapsamının yerlerde sürünmesidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 10'un, özel sektörde ise yüzde 6'nın altındadır. Toplu iş sözleşmesi kapsamı OECD ülkelerinde yüzde 32, AB ülkelerinde ise yüzde 60'tır. Toplu iş sözleşmesi kapsamı düşerse asgari ücretlilerin oranı artar. Çalışma Bakanı sayın Bilgin asgari ücret istatistiği yaptırmak yerine Türkiye'nin neden bir asgari ücretliler ülkesi olduğunu eğilmesi yerinde olur. Bunun yolu anket değil, sendikaları dinlemek ve toplu pazarlığı imkansız kılan Türkiye'nin sendikal mevzuatını değiştirmektir.

AKP 20 yılda Türkiye'yi bir asgari ücretliler ülkesi haline getirdi ve Asgari Ücret Tespit Komisyonunu fiilen lağvederek asgari ücreti tek başına belirlemeye başladı. Asgari ücret bir sosyal politika aracı olmaktan çıkarak bir seçim manivelası haline geldi. 2023 asgari ücreti ne olur sorusuna cevabım: Hükümet ne isterse o olacak. İşçi ve işveren tarafı da onay verecek! Ama asıl sorulması gereken soru şudur. Diğer ücretler, memur maaşları ve emekli aylıkları ne olacak. Asgari ücrete odaklanıp gerçek resmi görmezden gelmek büyük tehlike!

BÖLÜM 2
Sendika hakkı ve sendikafobi

Sendikal haklarda ilerleme yok

Cumhuriyet 27 Kasım 2003

AB Komisyonu Türkiye 2003 İlerleme Raporunun siyasal sorunlara ilişkin bölümleri yoğun tartışmalara yol açarken, diğer bölümleri; özellikle de sendikal ve sosyal haklara ilişkin bölümü pek yankı yaratmadı. Oysa 1998'den bu yana bütün ilerleme raporlarında ülkemizdeki sendikal ve sosyal haklara ilişkin eksik ve yasaklar eleştirilmekte, sendikal hakların eksiksiz tanınması ve uygulanması gereğine vurgu yapılmaktadır.

İlerleme Raporunun demokratikleşme süreci ile ilgili temel yaklaşımı kâğıt üzerinde yapılan değişikliklerin uygulamaya yansımadığı şeklindedir. İlerleme Raporu şu değerlendirmeyi yapıyor: "kimi olumlu gelişmelere rağmen reformlar uygulamada sınırlı etkiler yarattı. Şimdiye kadar uygulama yavaş ve ağır aksak kaldı". Rapor, "ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz" deyişiyle özetlenebilir. Bu durum sendikal ve sosyal haklar açısından fazlasıyla geçerlidir. Çünkü sendikal haklar alanında hem uygulamadan hem de Anayasa ve yasalardan kaynaklanan ciddi sorunlar varlığını koruyor.

Raporun sendikal ve sosyal haklarla ilgili bölümlerinde geçen yıl olduğu gibi örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin sınırlamalara dikkat çekiliyor. Yeni rapor, 2002 raporu gibi Türkiye'nin "eksiksiz sendikal haklar" yönünde ilerlemesi gereğinin altını çiziyor. Sendikal haklar, AB uyum sürecinde siyasal kriterlerinin bir parçası olarak değerlendirilmekte ve İlerleme Raporunda Kopenhag kriterlerine uyum sürecinin değerlendirildiği siyasi kriterler bölümünde ele alınmaktadır.

AKP hükümeti sendikal haklar konusunda hiçbir adım atmadı ve AB reform paketlerinde sendikal haklara yer vermedi. Tam tersine geri adımlar attı. Hükümet 2003 Temmuz ayında açıkladığı yeni AB Ulusal Programı ile 2001 Ulusal

Programında yer alan sendikal haklara ilişkin hedefleri işveren örgütlerinin istemleri doğrultusunda budadı. 2001 Ulusal Programında "sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi… hak grevine imkân tanıyacak şekilde Anayasa'nın ilgili maddelerinin gözden geçirilmesi ve sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlemesi" hedefine yer veriliyor ve "grev yasağının kapsamının daraltılması, yüzde on yetki barajının kaldırılması ve kamu personelinin sendikalaşma hakkı" tanınması öngörülüyordu. AKP hükümeti bu hedefleri yerine getirmek bir yana yeni Ulusal Programın metninden de çıkarttı.

Öte yandan uygulamada gerilemeler yaşandı. Hükümet Temmuz 2003'te bir lastik fabrikasındaki grevi "millî güvenliği tehlikeye attığı" gerekçesiyle erteledi. Kamu çalışanlarının "toplu görüşme" sürecinde anti demokratik davranmaya devam etti. Raporun açıklandığı gün KESK yöneticileri hakkında bir gösteri nedeniyle 8 yıla kadar hapis istemiyle dava açılmıştı ve sendikalaştığı için işten atılan Paşabahçe işçileri 40 gündür fabrika kapısında bekliyordu.

İlerleme Raporu ülkemizin bütün bir modern tarihine damgasını vuran demokratikleşmeyle ilgili ikircimli ve kuşkucu yaklaşımın henüz değişmediğini gösteriyor. Ülkemizde "evet, ancak" söylemi ile bir üst hukuk kuralı ile tanınan bir hakkın bir alt hukuk kuralı ile işlemez hale getirilmesinin sayısız örnekleri vardır.

Örneğin, sendikalaşma Anayasal bir haktır. Ancak sendikalaşma nedeniyle yoğun işten çıkarmalar devam etmektedir. Grev Anayasal bir haktır. Ancak uygulamada "millî güvenlik" gerekçesiyle hükümet tarafından ortadan kaldırılmaktadır. Türkiye, Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmesini 1952 yılında onaylamıştır. Ancak 51 yıl sonra 2003 İlerleme Raporunda Türkiye'de toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının yetersiz olduğu ve işgücünün sadece yüzde 15'inin toplu sözleşme kapsamında olduğu vurgulanmaktadır. Bu oranın pek çok AB ülkesinde yüzde 80-90 arasında olduğu düşünülecek olursa ülkemizde sendikal ve sosyal haklar alanındaki" ilerleme" daha iyi anlaşılabilir.

Rapor, kamu çalışanlarına yönelik sendikal engelleri; sendikalaşma yasakları, toplu sözleşme hakkının yokluğunu ve grev yasağı ile işçi sendikalarına uygulanan işkolu barajını, eleştirmektedir. İlerleme Raporu, "örgütlenme hakkı", "toplu pazarlık ve grev hakkına" ilişkin Avrupa Sosyal Şartı hükümlerinin kabulüne ilişkin hiçbir ilerleme olmadığını vurgulamaktadır. Avrupa (Konseyi) Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmasının 136. maddesinde atıf yapılan sosyal haklara ilişkin temel bir kılavuz belgedir. Avrupa Sosyal Şartı, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin sosyal haklar alanındaki tamamlayıcısı olarak kabul ediliyor. Türkiye bu şartı pek çok temel hükmüne çekince koyarak kısmen onaylamış durumda. Oysa aynı şartın daha gelişmiş bir düzenlemesi olan 1996 Avrupa Soysal Şartı (Gözden Geçirilmiş) diğer aday ülkeler, Bulgaristan ve Romanya tarafından kabul edilmiş durumda. Türkiye, yeni Sosyal Şartı (1996) ise henüz onaylanmış değil. Rapor, bu eksikliğin de altını çizmektedir.

Raporun saptadığı bir diğer gerçek ise özellikle özel sektörde "sosyal diyalog" yokluğudur. Rapora göre özel sektör işletmelerinin pek çoğunda "sosyal diyalog" söz konusu değil. "Sosyal diyalog" sosyal tarafların birbirlerini birer sosyal olgu olarak tanımaları, özellikle çalışanların örgütlü varlığının tanınması anlamına geliyor. Sosyal diyalog kavramı AB'nin sosyal politika yaklaşımında merkezi bir öneme sahiptir. Rapora göre "özgür ve gerçek bir sosyal diyalog" için yapılması gereken çok şey var. Rapor sosyal diyalogun sadece özel sektör açısından değil devlet açısından da sorunlu olduğunu vurguluyor. Üç taraflı sosyal diyalog için kurulan Ekonomik ve Soysal Konseyin yapısal yetersizlikleri, özellikle hükümetin konseydeki ezici çoğunluğu nedeniyle önemsiz hale geldiğini vurguluyor.

Özetle rapora göre sendikal ve sosyal haklar cephesinde yeni bir şey yok. Eski eleştiriler varlığını koruyor. Bu eleştirilerin pek çoğu geçmiş ilerleme raporlarında da yer almıştı. Sosyal ve sendikal haklar, Türkiye'nin en yavaş ilerlediği adeta ayak dirediği bir alan olma özelliğini koruyor.

Türkiye'de "sosyal boyutsuz" bir Avrupa Birliği arayışı içinde olan çevrelerin ve bu konuda ipe un seren hükümetin bir noktayı dikkatten kaçırmaması gerekiyor. Sosyal ve sendikal haklar, bütün karşı girişimlere rağmen Avrupa Birliğinin müktesebatı içinde daha fazla yer almaya devam ediyor. Nice 2000 zirvesinde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği Anayasa taslağının temel haklar bölümünü oluşturuyor. Ve bu Şart sendikal ve sosyal hakları temel insan hakları olarak tanıyor.

Ankara'da Türk-İş var mı? Gücü büyüklüğüne ters

Radikal 3 Aralık 2003

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 19. Genel Kurulu 3-7 Aralık 2003 tarihlerinde toplanıyor. Yarım yüzyılı aşan geçmişi, 35 üye sendikası, ülke çapında bine yakın şubesi ve yüz binlerce üyesi ile Türkiye'nin en eski ve en büyük sendikal örgütü olan TÜRK-İŞ, günümüzde bu gücü ile karşılaştırılamayacak derecede zayıf bir toplumsal ve siyasal etkinliğe sahip; demokratikleşme ve sosyal haklar konusunda oynaması gereken rolün çok uzağında.

1960'lı yıllarda TÜRK-İŞ'in etkinliğini ve gücünü anlatmak üzere dönemin Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy "Ankara'da Hükümet vardır. Başbakan vardır. Bakanlar vardır ve Ankara'da Türk-İş vardır" demişti. Türk-İş'in en etkisiz ve zayıf dönemini yaşadığı günümüzde ise bu iddiayı dillendirmek oldukça zor. Türk-İş'in bu zayıflığı sadece üye sayısının gerilemesi ile sınırlı değil. Türk-İş siyasal ve toplumsal açıdan zor günler yaşıyor; hükümetler üzerindeki etkinliği zayıflıyor ve toplum vicdanında güven kaybediyor. Yaşanan sorun Türk-İş Merkezi ile sınırlı olmayan ve sendikacılığın bütününü kapsayan ve salt sendika yöneticilerinin kusur ve eksikleri ile izah edilemeyecek kadar köklü ve

kapsamlı. Ve kuşkusuz diğer iki işçi konfederasyonu, Hak-İş ve DİSK de bu durumdan azade değil.

Ülkemiz sendikacılığının yarım yüzyılı aşkın bir dönemine damgasını vurmuş, kendine özgü bir modeli temsil eden Türk-İş'in yaşadığı tıkanma, onun yapısal özellikleri ve uzun yıllardır benimsediği zihniyet ile yakından ilintili. Türk-İş'in ve sendikacılığın yaşadığı tıkanıklık ve zayıflamada bağımsız değişkenlerin; iktisadi, sosyal ve siyasal alt üst oluşların payı elbette çok büyük, ancak Türk-İş'in ve sendikacılığın yapı ve anlayışından; bağımlı değişkenlerin de yadsınamayacak ölçüde etkisi var.

Türk-İş'in geçmişine ve bugününe damgasını vuran temel özelliği devlet ya da egemen politik blok/kurulu düzen (*establishment*) ile daima uyumlu olması ve çatışmaya girmemesidir. Türk-İş hükümetlerle zaman zaman çelişkiye düşse de devlet ile ilişkilerini bozmamaya özen göstermiş, statükoyu/kurulu düzeni sarsacak radikal tutumlardan uzak durmuştur. Bu özelliği nedeniyle devlet sendikacılığı ya da bağımlı sendikacılık eleştirilmiştir.

Türk-İş'in gelişimi, genellikle sol siyasi partilerle güçlü bağlar içinde olan klasik batı sendikacılık şablonuna uymaz. Türk-İş, batıdaki sendikal örgütlerin aksine sosyal mücadelelerin ve sınıf çatışmalarının ürünü olarak ortaya çıkmamıştır. Devlet işletmelerinde serpilip gelişmiş, özellikle 1960 sonrası neredeyse otomatik üyelik mekanizması ile güçlenmiştir. Ağırlıkla kamu işletmelerinde örgütlenmesi nedeniyle üyelerine hak almak için siyasi iktidarlarla iyi ilişkiler kurmuş ve her devirde işe yarar "partiler üstü" siyaset yaklaşımını benimsemiştir.

Türk-İş soğuk savaş döneminde Amerikan sendikacılığının etkisiyle Batı Avrupa geleneğinden uzak durmuş, bu geleneğin tersine hiçbir zaman güçlü bir sendika-siyaset ilişkisinden yana olmamış ve sola oldukça mesafeli davranmıştır. Türkiye'de güçlü bir sol/sosyal demokrat geleneğin yokluğu ile güçlü bir sendikal hareketin yokluğu at başı giden süreçlerdir. Ülkemizde sosyal demokrasi nasıl devleti kuran bir partiden yeşertilmeye çalışıldıysa, sendikal hareket de devletçi bir gelenekten gelmektedir. Bu nedenle her ikisi de cılızdır.

Türk-İş askeri darbelere daima hayırhah bakmış; 27 Mayıs, 12 Mart ve 12 Eylül askeri müdahalelerini desteklemiş, hatta 12 Eylül hükümetine bakan düzeyinde temsilci vermiştir. 1950 ve 60'larda Resmî ideoloji ve Amerikan sendikacılığının etkisiyle "komünizmi tel'in" mitingleri düzenlemiş ve bir soğuk savaş ideolojisi olan anti-komünizmi esas doğrultu olarak benimsemiştir.

1960-80 arası dönemde, iç pazarın büyümesini ve satın alma gücünün yükselmesini esas alan ithal ikameci iktisat politikaları sayesinde Türk-İş hükümetlerle uyum ve iyi geçinme temelinde üyelerine önemli haklar sağlayabilmiştir.

Ancak Türk-İş'in bu politikası, 1980 sonrası iktisat politikalarında yaşanan yeni liberal keskin dönüşle birlikte artık işe yaramaz olmuş; kamu kesiminde daralma, sosyal harcamalarda kısıntı başlamış ve böylece "partiler üstü" politika devrini tamamlamıştır. Öte yandan kamuda yaşanan daralma Türk-İş'in üye tabanı açısından da büyük bir tehdit oluşturmuştur. Türk-İş'in devlet işletmeleri ağırlıklı yapısı bugün de devam etmekle birlikte nicelik açısından büyük

gerileme yaşanmaktadır. 1985-86 yıllarında yaklaşık bir milyon işçiyi kapsayan kamu sözleşmeleri, 2000'lı yıllardaki 550 bin işçiyi kapsar hale gelmiştir.

Bu gelişmeler karşısında zaman zaman hükümetlerle çatışsa ve eylemlilik içine girse de da Türk-İş'in, *establishment* ile güçlü bağları hep devam etmiştir. 28 Şubat sürecinin en önemli "sivil" aktörlerinden biri olan ve işveren örgütleri ile birlikte post-modern darbe sürecinde yer alan Türk-İş'in son yıllarda üstlendiği diğer önemli bir rolü ise Avrupa Birliği karşıtı cephenin önde gelen bir unsuru olmasıydı. Avrupa Birliği ülkemizdeki sendikal ve sosyal hakların yetersizliğini eleştirip, sendikal haklarda demokratikleşme talep ederken, Türk-İş yönetimi, hazırladığı ve daha sonra AB karşıtlarının el kitabı haline gelen bir rapor ile AB'ye cephe aldı ve uluslararası ilişkilerini özellikle de Avrupa sendikaları ile ilişkilerini önemli ölçüde zayıflatarak izolasyonist yaklaşımlara destek vermiş oldu.

Türk-İş'in demokratik ve çoğulcu bir yapı oluşturamaması, etkin ve güvenilir bir örgüt olamamasının temelinde sendikal elitlerin davranış ve yaşayışları da önemli bir etken olmuştur. Sendikacılığın bir sosyal ve siyasal sıçrama ve ayrıcalık mevkii olarak algılanması Türk-İş'in ve sendikaların yıpranmasına yol açmıştır ve açmaktadır Sendika içi demokrasinin zayıflığı ve üye katılımının yokluğu yozlaşmayı ve hantallığı beraberinde getirmektedir. Oligarşinin tunç yasası, devasa ve hantal bir örgütsel mekanizma olan ve statükoyu esas alan Türk-İş'te herhangi bir örgütten çok daha etkindir. Son yıllarda "sendikal nomenklaturada" yaşanan değişime ve yönetimlerdeki gençleşmeye rağmen eski sendikal kültür; yapı ve anlayış yerli yerinde durmaktadır.

Türk-İş, 19. Genel Kurulu öncesinde sendikacılık hareketinin tarihi boyunca karşı karşıya kaldığı en büyük meydan okumaya karşı sorular sorup bunlara cevap aramadı. Batı sendikalarının yaptığı gibi aylar öncesinden karar tasarıları oluşturup bunları tartıştırmadı. Bu yüzden beş günlük Türk-İş 19. Genel Kurulu önceki pek çok Türk-İş Genel Kurulu gibi politikaların, yeni arayışların tartışıldığı demokratik bir iç sürece dayalı bir forum olmayacak; bir ağlama duvarı ve seçim kulvarı olmanın ötesine geçemeyecek.

Türk-İş, ülkemizin en büyük demokratik kitle örgütü olarak demokratikleşme ve sosyal adalet için hâlâ etkin bir rol oynayabilir. Üstelik küresel piyasanın yarattığı tahribat böylesi bir rolü daha da yaşamsal kılıyor. Ancak bu rolü oynayabilmesi için radikal bir değişim ve yenilenmeye gereksinimi var. Devletçi, statükocu ve günü kurtarmaya yönelik ve üyelerle sınırlı idare-i maslahatçı yaklaşımlar yerine tüm çalışanların haklarının savunulmasını esas alan çağdaş, katılımcı, demokratik yeni bir sendikacılık; sivil toplumsal bir hareket olarak sendikacılık yeşerebilir. Soğuk savaş siyasetine ve Fordizme/ithal ikameciliğe dayalı sendikal anlayış ve yapı ömrünü tamamladı. Şimdi küresel piyasanın ve dizginsiz sermaye hareketlerinin meydan okuyuşuna karşı çalışanları koruyacak yeni bir küresel sendikal yaklaşıma ihtiyaç var ve bu sendikacılık her zamankinden daha uluslararası olmak zorunda. 19. Genel Kurulunda bu sorular cevabını bulduğu ve bu ödevler sahiplenildiği sürece Ankara'da bir Türk-İş olacak.

Kendi putlarına kıyamamak

Radikal İki 28 Kasım 2004

"Put kırıcılık" ve "ezber bozuculuk" sıradana, rutine karşı bir itiraz ve statükoya bir meydan okuma olarak pek ihtiyaç duyulan ama pek az bulunan bir tarz. Kendini putlarını kırabilmek daha da nadir. Oysa put kırıcı önce kendi putlarına kıyabilmeli, kendi ezberini bozabilmeli, kendini rahatsız edebilmeli. Ve fakat kendi putlarımızı kırmak öyle kolay mı? Bir "başka" statükoya karşı savaş açmak, kendimizi rahatsız etmekten çok daha fazla rahatlatmaz mı bizi? İşyerinde patronun putlarını kırmak yerine, sokakta devletin putlarını kırmayı yeğlemek; memlekette burnumuzun dibindeki somut iktidar alanlarıyla uğraşmak yerine, gezegenin bir ucundaki soyut putlarla oyalanmak. Topraktan putları yerle bir ederken beton ilahların egemenliğini unutmak.

Neşe Düzel'in 22 Kasım 2004 tarihli *Radikal*'de yayımlanan, "Ankara'da kıyamet koparan yasa" başlıklı Mustafa Paçal söyleşisini okuyunca bunları düşündüm. 20 küsur yıldır Hak-İş yöneticiliği yapan Mustafa Paçal her zamanki "put kırıcı" üslubuyla, söyleşide sendikal hareketin pek çok putunu yerle bir etti ama kendi putlarına kıyamadı. Türk-İş ve DİSK'i bir çırpıda harcayıverirken Hak-İş'in putlarını görmezden geldi.

Antik bir Yunan efsanesine göre Prokrustes'ın biri büyük biri küçük iki yatağı varmış, yolunu kestiği yolculardan uzun boyluları küçük yatağa yatırır ve ayaklarını keser; kısaları ise büyük yatağa yatırır ayaklarından çeker uzatırmış. Böylece herkes yataklara sığarmış ama epeyce zahmetli bir şekilde! Söyleşide pek çok doğru ve haklı eleştiri var, ama bir kısmının ayakları kesilmiş bir kısmının ise gerilmiş. Bir yandan sendikacılara pek çok yerinde eleştiri yönelten Mustafa Paçal, öte yandan sendikacılarda çok rastlanan hatayı tekrarlıyor: Çifte standart ve görmezden gelme.

Hak-İş yöneticisi Mustafa Paçal söyleşide Türk-İş ve DİSK'e yüklenirken yöneticisi olduğu Hak-İş'i atlıyor. Aklına mı gelmemiş, unutmuş mu yoksa Hak-İş bu ülkede faaliyet yürüten ve diğer sendikalara mahsus hastalıklarla malul "dünyevi" bir örgüt değil mi? Oysa söylediklerinin tutarlı olabilmesi için Hak-İş'i de aynı tonda eleştirebilmeliydi. Çünkü yılların sendikacısı olarak Mustafa Paçal da çok iyi bilir ki sendikaların sorunu zarfta değil mazruftadır. Hak-İş de sendikal hareketin çektiği hastalıktan; demokrasisizlik, katılımsızlık ve kapalılıktan azade değil. Hak-İş içinde işçinin iradesinin, Türk-İş'ten ve DİSK'ten daha fazla yönetime yansıdığını söylemek mümkün mü? Hak-İş, "oligarşinin tunç yasası"ndan muaf mı? "Oligarşinin tunç yasası" ülkemizde çok daha katı işliyor, çünkü kimse kendi oligarşisi ile uğraş(a)mıyor.

Dışarıyı eleştirmek kolay. Güç olan içeriden eleştirebilmek. Paçal'ın yöneticisi olduğu Hak-İş, hiçbir çağdaş sendikanın yapmayacağı bir biçimde, hükümetin ve bazı üst düzey bürokratların desteği ve koordinasyonu ile Türk-İş ve DİSK üyesi sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde işçileri zorla istifa ettirip, kendine üye kaydettiriyor. Geçmişte Türk-İş'e bağlı bazı sendikalar ve Kamu-Sen tarafından yapılan güdümlü sendikacılık, şimdi Hak-İş tarafından açık açık

yapılmaktadır. Orman Bakanlığına bağlı işyerlerinde 18 bin geçici işçi, kadro vaadiyle Türk-İş'e bağlı Orman-İş sendikasından istifa ettirilip Hak-İş üyesi yapıldı. Aynı baskı AKP'ye bağlı belediyelerde de söz konusu.

Hak-İş, kamu kesiminde pek çok yeni sendika kurarak hükümetin desteği ile büyümeye, AKP'nin sendikal kolu olmaya çalışmakta. Paçal, Türk-İş ve DİSK'i bir paşanın koordine ettiğini iddia ediyor. Ama Hak-İş'in örgütlenmesini üst düzey bürokratların ve bizzat AKP'nin koordine ettiği gerçeğini göz ardı ediyor. Ne farkı var? İkisi de güdümlü sendikacılık değil mi? Kamu-Sen-MHP ilişkisi malum. Peki ya Hak-İş nasıl kuruldu ve hangi siyasi gücün etki alanında?

Türk-İş, DİSK ve diğer sendikaların ve sendikacıların eleştirilecek pek çok yanı, pek çok hatası ve günahı var. Ancak bu hatalarına rağmen ülkemizde pek çok demokratik protesto ve eylem Türk-İş ve DİSK tarafından gerçekleştiriliyor. Hak-İş, ülkemizde hiçbir zaman güçlü bir demokratik tepki gösteremedi. Şimdi, AKP dönemimde ise tamamen sessizleşti.

Söyleşide Paçal Türk-İş'in AB'ye karşı olduğunu söylüyor. Ülkemizde pek çok kurumda olduğu gibi sendikal hareket içinde de AB'ye karşı olanlar var. Türk-İş yönetimi de bir dönem, genel kurul kararları ile çelişmek pahasına AB karşıtı bir hat izlemişti. Ancak bu konuda Hak-İş'in sabıkası Türk-İş'ten az değil. Hak-İş, 1990'ların başında AB üyeliğini şöyle değerlendiriyordu:

> "Batılılaşma Türk toplumunun gündemine her zaman bir ihanet ve yabancılaşma olayı olarak girmiştir… Kaldı ki pratik gerekçeleri ve mevcut dengeler açısından da Türkiye'nin Avrupa topluluğuna tam üyeliğinin mümkün olmayacağı apaçık bir gerçektir…Eğer mutlaka AT üyeliği için ısrar edilecek olursa, bu mutlak bir teslimiyet anlamına gelecektir…" (Hak-İş Çalışma Raporu'ndan)

Dün Hak-İş, AB sürecini ihanet olarak görüyordu. Bugün değişti. Ancak başkalarının yaşadığı değişimi de göz önüne almak lazım. Türk-İş, tarihindeki pek çok soruna, hataya ve eksiğe rağmen istikrarlı bir biçimde AB üyeliğini savundu. Son genel kurul sonrasında da AB üyelik sürecini desteklemeye devam ediyor.

Söyleşide Paçal, "Ankara'da kıyamet koparan yasa" konusu ile bir başka ezber daha bozuyor: Hükümet sendikal yasaları demokratikleştirmek istiyormuş, ancak Ankara mahfillerinde mahir sendikacılar bunu engelliyormuş!

Her şeyden önce sendikalarla ilgili yasa taslağı, AB ve ILO standartlarında bir düzenleme değil. Yasa taslağı, sendikal haklardan daha çok, sendikacılarla ilgili düzenlemeler getiriyor. Bunlar getirilmelidir. Ancak sendikal haklar da ILO ve AB standartlarına yükseltilmelidir. Oysa taslakta grev yasakları, grev ertelemeleri, yetki işlemlerinde siyasi vesayet ve pek çok kısıtlama devam ediyor. AKP, AB sürecinde sendikal hakları bilinçli olarak savsaklıyor. Bu yasa tasarısının "kıyameti koparması" gerek ama başka bir nedenle: Sendikal hakları AB ve ILO standartlarında tanımadığı için.

"Sendikacılar direndiği için sendikal yasalar demokratikleşmiyor" savı inandırıcı olabilir mi? Hükümet, başka alanlardaki yasaları demokratikleştiriyor, dişini geçirebileceği güçlere karşı bildiğini okuyor; sendikalara rağmen SSK hastanelerine

el koymaya kalkıyor ama sendikal alanı sendikacılar direndiği için demokratikleştiremiyor! Hiç inandırıcı değil.

Ülkemiz sendikal hareketinin yenilenmeye, çağdaşlaşmaya ve demokratikleşmeye ihtiyacı var. Sendikalar, çalışanların yaşamına ve ülkenin demokratikleşmesi ancak böyle katkıda bulunabilir. Bunun için zarfla değil mazrufla uğraşmak gerek.

Baş belası sendikalar

BirGün 26 Mayıs 2005

Üyeleri az; siz Resmî istatistiklerdeki yüzde 58'lik sendikalaşma oranına bakmayın. Memlekette fiili sendikalaşma oranı yüzde 10'un altında. Hem üyeleri az hem de paramparçalar. Üç tane işçi, beş tane kamu çalışanı konfederasyonu var. Toplumsal etkileri zayıf, siyasi etkileri ise iyice yok mertebesinde. Meclis'te TOBB ve TİSK'in sesi yankılanıyor. Elbette kabahatin büyüğü kendilerinin. Ama bu hallerine rağmen baş ağrıtıyor, başa bela oluyor sendikalar.

Tüzüğüne ana dilinde eğitim hakkını koyan Eğitim Sen için yerel mahkeme "kapatılamaz", Yargıtay ise "kapatılmalı" diyor. Kapatsan hukuk var, ILO var, AB var; kapatmasan "devletin asıl sahipleri" var. Al başına belayı. Kamu çalışanı, grevli toplu sözleşmeli sendikal hak ister; "Anayasa'nın 90. maddesi gereği sendikal yasaklar hükümsüzdür" diye meydana çıkar. Biber gazı sıkarsın Avrupa'dan zılgıt yersin! Nerede kaldı "ulusal egemenlik"! Kendi işçine, memuruna bile gönül rahatlığı ile biberli gaz sıkamadıktan sonra!

Ülkenin en önemli sanayi kuruluşlarından biri olan Tüpraş satılacak ve Maliye Bakanı'nın ifadesiyle "tiko para" gelecek. Bakmışsınız Petrol-İş sendikası, "satış yasa dışıdır, TÜPRAŞ birkaç yıllık kârı karşılığında bir bedelle satılıyor" diye feryat eder; uğraşır didinir ve TÜPRAŞ satışına taş koyar. Artık gelir mi yabancı sermaye? Bu yetmezmiş gibi "TÜPRAŞ'ın yüzde 15'i el altından satılmış, bir aracı kurum kollanmış" diye veryansın eder. Hiç böyle işlerle uğraşır mı sendika, ne günlere kaldık!

Hükümet SEKA'yı kapatma kararı alır. İster kapatır ister Balıkesir'de olduğu gibi bir villa parasına "tanıdıklara" satar. Kime ne? Hükümet sanki kâğıt üretmeye mecbur! Boyuna posuna bakmadan Selülöz-İş sendikası 50 küsur gün işçileri fabrikaya kapatır, direnir. Üstelik Brüksel'den bir sendikacı gelip SEKA'nın yemekhanesinde nutuk atar. Başbakan da onca işi arasında "SEKA ne olacak" sorularını cevaplamak zorunda kalır.

Seydişehir Alüminyum'u almak için görücüler gelecek. İşçiler ve Seydişehirliler ayaklanır. Çelik-İş sendikası Şube Başkanı "fabrikayı sattırmayız" diye hükümete posta atar. Halk güvenlik güçleriyle saç saça baş başa kavga eder. Neredeyse devlete karşı kalkışma! Görülmüş şey mi? Parası olan her şeyi satın alamaz mı? Başbakanın deyişiyle böyle sendikaların olduğu yer de "anarşi" olmaz mı?

Baş belası sendikalar! Memleketin rekabet gücünü düşünmeden greve giderler; "millî güvenliği" tehdit ederler. Grevleri ertelenen Lastik-İş ve Kristal-İş sendikaları ILO'nun AB'nin yolunu tutar, bir de orada hükümetin başına bela olurlar. Oysa

hükümet ne güzel inandırmıştı herkesi "demokratik reformlar bütün hızıyla devam ediyor" diye. Şimdi haziran ayında ILO Genel Kurulu var, Çalışma Bakanını bu kadar sık boğaz etmenin alemi var mı? Gidin Cenevre'ye gezin gelin, değil mi ama?

Baş belası sendikalar! Emek piyasasını katılaştırırlar, narin porselen misali yatırımcıları, CEO'ları ürkütürler. İşten çıkarmayı pahalı hale getirir Anne Krueger'in tepesini attırırlar. Ülkenin rekabet gücünü düşünmeden asgari ücret artsın, hükümetin "faiz dışı fazla hedefine" bakmadan "kayıplarımızı isteriz" derler.

Gerçi "ağızlarıyla kuş tutsalar", işçi sınıfının ideolojik "hamilerine" yaranamazlar. Zaten "sendikal bürokrasiden" ve "devletin ideolojik aygıtlarından" ne beklenir ki! Ama yine de başa bela oluyor sendikalar.

Baş belası sendikalar! İyi ki çok fazla değiller. Maazallah, düşünsenize birbirine baka baka sayıları artsa, yollarını ayırmak yerine birleştirseler…

Yalan, kuyruklu yalan ve sendikalaşma istatistikleri

***BirGün* 28 Temmuz 2005**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikalaşma oranını yüzde 58,6 (elli sekiz nokta altı) olarak açıkladı. 17 Temmuz 2005'te *Resmî Gazete*'de yayımlanan işçi sayısı ve sendika üyeliklerine ilişkin Bakanlık tebliğine göre kayıtlı 5,2 milyon işçiden 2,9 milyonu sendika üyesi.

Her ne kadar *BirGün*, haberi "çalışanlar sendikadan mahrum" başlığıyla verip çalışanların yüzde 40'ının sendika üyesi olmamasını AB sürecinde AKP'nin bir çelişkisi olarak yorumladıysa da Bakanlığın açıkladığı veriler inanılmaz bir rekora işaret ediyor. Meseleye bir başka açıdan da bakılabilir: 12 Eylül öncesinde ülkemizde sigortalı işçi sayısı 2,2 milyon iken 5,7 milyon sendikalı işçi vardı. O zamanlar yüzde 259'luk bir sendikalaşma oranına sahiptik, çok gerilemişiz de denebilir! Biz bardağın dolu tarafına bakalım.

Ülkemizdeki sendikalaşma oranı AB ortalamasının neredeyse iki katı: AB 15 ülkelerinde yüzde 44 civarındaki sendikalaşma oranı, AB 25'te yüzde 30 düzeyinde. Sendikalaşma düzeyi konusunda Avrupa'dan hiçbir eksiğimiz yok hatta fazlamız var! İskandinav ülkelerine hâlâ yetişemedik (oralarda sendikalaşma oranı yüzde 80-90) ama zamanla o da olur. Sendikacılığın beşiği İngiltere yüzde 30, Almanya yüzde 30, İtalya yüzde 35 gibi sendikalaşma oranlarına sahipken ve Fransa yüzde 9 ile nal toplarken Türkiye'nin yüzde 58'lik sendikalaşma oranı AB sürecinde en büyük gurur kaynağımız. Peki nedir bu işin sırrı?

Yeni bağıtlanan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı 400 binin altında. Geri kalan 2,5 milyon işçi nerede, özel sektörde mi? TİSK üyesi işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısı 160 bin civarında. Belediyelerde 150-200 bin civarında işçi var. Üçünün toplamı 750 bin eder. Çalışma Bakanlığına göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ortalama 850-900 bin civarında. Demek ki 2

milyon işçi toplu sözleşmeleri olmadığı halde, sırf "sınıf bilincinin" yüksekliğinden sendikalara üye olup aidat veriyor!

Nasıl oluyor da bugün fiilen 850-900 bin civarında olan sendikalı işçi sayısı hükümete göre üç milyon sınırına dayanıyor? Nasıl oluyor da geçmişte 2,2 milyon sigortalı işçi varken sendikaların üye sayısı 5,7 milyona ulaşıyordu? "Üç tür yalan vardır; yalan, kuyruklu yalan ve istatistik". Bu söz adeta ülkemizdeki sendikalaşma istatistikleri için söylenmiştir.

İşin sırrı ülkemize özgü sendika üyeliği ve istatistiği yönteminde. Bakanlık istatistikleri bilimsel esaslara göre tutulmuyor; idari ve siyasi faktörler etkin rol oynuyor. Fiilen sendika üyesi olmayanlar yasa tekniği nedeniyle hukuken üye sayılıyor. 12 Eylül öncesinde sendikal rekabet nedeniyle şişen sendika üyelikleri, 12 Eylül sonrasında yüzde 10 işkolu barajı ve işyeri yetki tespit yöntemi nedeniyle şişmeye başladı.

İşçi sendikalarının yarıdan fazlası fiilen yüzde 10 barajını aşamıyor. Ancak 20-30 sendikayı kapatmak anlamına gelecek bir uygulama göze alınamadığı için sendikal istatistiklerde herkesin bildiği kandırmaca devam ediyor ve her altı ayda bir tekrarlanıyor. Elbette ülkemizin Resmî sendikalaşma istatistiklerine başta ILO olmak üzere kimse inanmıyor. Öte yandan hükümet ve işverenler istatistikleri ve yüzde 10 barajını sendikalara göz dağı vermek için kullanıyor. Yüzde 10 barajı sadece sendika özgürlüğüne aykırı olduğu için değil, gayri ciddi bir sendikalaşma istatistiğine yol açtığı için de kaldırılmalıdır.

Gerçek şu ki, 11 milyon ücretli çalışanın olduğu ülkemizde sendikalaşma oranı yüzde 1O civarında. Bunu DİE de doğruluyor. DİE 2003 Hane Halkı İşgücü anketinde sendikalaşma sorusuna yer vermişti. (Daha sonra nedense bu soru anketten çıkarıldı) Sonuç ne mi çıkmıştı? Yüzde 12. Sendikalaşma oranı DİE'ye göre yüzde 12, Çalışma Bakanlığına göre yüzde 58. İşte size çoğulcu ve demokratik bir istatistik ortamı; seç, beğen, kullan!

Basında teşmili kim engelliyor?

BirGün 22 Haziran 2006

Ülkemizdeki günlük gazetelerin, radyo ve televizyonların hemen hemen hiçbirinde sendikal örgütlenme yoktur. Basında yaşanan endüstrileşme ve tekelleşme beraberinde örgütsüzlüğü, sendikasızlaşmayı getirdi, sendikalar 1990'lı yıllarda basından sökülüp atıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre gazetecilik işkolunda çalışanların sayısı 13 binin üzerindedir. Ancak bu 13 bin gazetecinin sadece birkaç yüzü toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta; diğer bir ifadeyle çalışma koşullarını basın işverenleri ile pazarlık edebilmektedir. Anadolu Ajansı (AA) dışında toplu sözleşme yapılan bir başka basın kuruluş yoktur. Bir kamu kuruluşu olan AA dışında özel sektörde sendikadan eser yoktur. Çeşitli basın yayın organlarında sendika üyesi gazetecilere

rastlansa da bunların toplu iş sözleşmesi yoktur. Gazeteci, devasa basın endüstrisi karşısında tek basınadır. Bu örgütsüzlük gazetecinin, özgür gazetecilik yapmasını da haklarını savunmasını da engellemektedir. Gazetecilerin gerçek ücretleri ile bordro ücretleri arasında farklılıklardan, fazla çalışma ücretinin ödenmemesine, izinlerin eksik kullandırılmasına kadar pek çok hak ihlali sıradan olaylar haline gelmiştir.

Basındaki sendikal örgütsüzlüğün yarattığı kayıpları bir ölçüde olsun gidermek üzere Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) 21 Aralık 2004 tarihinde basın işkolunda teşmil isteminde bulundu. Ancak bir buçuk yıl önce yapılan teşmil başvurusu hükümet tarafından sumen altı edilmiş durumda. TGS, hükümete başvurarak TGS ile Anadolu Ajansı arasında imzalan ve 1 Ekim 2004- 30 Eylül 2006 tarihleri arasında geçerli olan toplusözleşme hükümlerinin, diğer gazete, haber ajansı ve televizyon işyerlerinde de uygulanmasını istedi. TGS'nin isteminin özü teşmil idi. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan bir kurum olan teşmil sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde çalışanlar için önemli olanaklar sağlıyor.

Yasaya göre, Bakanlar Kurulu bir sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun (YHK) görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir.

Teşmil sendikasız işyerlerine sendikal hakları getiren, genişleten bir kurum. Teşmil AB ülkelerinde yaygın bir biçimde uygulanıyor. Teşmil uygulamasının yaygınlığı nedeniyle AB ülkelerinde sendikal örgütlenme düzeyi yüzde 40 civarında iken toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işgücü yüzde 70-80'lere ulaşıyor.

AKP hükümeti, TGS'nin teşmil başvurusu üzerine ne mi yaptı? TGS'nin teşmil istemi konusunda YHK Nisan 2005 tarihinde olumlu görüş bildirdi ve dosyayı hükümete yolladı. Ancak TGS'nin isteminin üzerinden yaklaşık bir buçuk yılık bir süre geçmesine karşın Bakanlar Kurulundan bir sonuç çıkmadı. TGS konuyla ilgili yaptığı bir açıklamada "kararın daha fazla gecikmesinin, uygulamanın kadük hale gelmesine yol açacağından endişe ediyoruz" dedi. Çünkü teşmili istenen toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi Eylül 2006'da sona erecek. YHK'nın olumlu görüşüne rağmen Bakanlar Kurulunun teşmil kararnamesini yayımlamaması-nın, basın endüstrisinin hükümete yaptığı baskının sonucu olduğu belirtiliyor. Bu konuda liberal-özgürlükçü görüşleriyle tanınan bir gazeteci-yazarın basın işverenleri adına Çalışma Bakanıyla görüştüğü ve bakanı teşmilin çıkmaması konusunda "ikna" ettiği Ankara'da kulaktan kulağa fısıldanıyor. Kısaca "gazeteci" gazeteciyi teşmilden etmiş!

Borsa'da darbe-i sendika sanatı

BirGün 1 Haziran 2006

İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nın (İMKB) tarihinde bir ilk yaşandı; Türkiye kapitalizminin bu "güzide" kurumu ve can damarı sendikayla tanıştı. Beş yıldır zam alamayan ve daha önce aldıkları sosyal hakları kesilen İMKB çalışanları çareyi Tez Koop-İş sendikasına üye olmakta bulmuş. Ardından 400'u aşkın Borsa çalışanının 367'sini üye yapan sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurarak Borsa çalışanlarının çoğunluğunun sendikalı olduğunun tespitini istemiş. Bakanlık da sendikanın çoğunluğa sahip olduğuna karar vermiş. Böylece Anayasal haklarını kullanıp sendikalı olan borsa çalışanları toplu iş sözleşmesi yapacaklar ve ülkemiz "çağdaş uygarlık" yolunda anlamlı bir adım daha atmış olacak diye düşünüyorsanız fena halde yanılıyorsunuz!

Büyük sermayenin en güzide ve liberal kurumunun, çalışanların özgür tercihlerine saygılı olacağını; tıpkı Londra, Paris ve Frankfurt borsalarında olduğu gibi İstanbul Borsası çalışanlarının da sendikalı olmasının demokratik hukuk devletinin ve hukuka saygının ABC'si olduğunu düşünüyorsanız yine yanıldınız. Borsa yönetimi sermayenin tarihsel birikiminden yararlanma konusunda pek mahir çıktı ve darbe-i sendika taktiklerine başvurmakta gecikmedi. Ancak borsa çalışanları bu taktiklerden yılacak gibi gözükmüyor.

Sendikalaşmaya karşı dava açan IMKB Başkanı Osman Birsen, sendikanın çoğunluğa sahip olmadığını, borsa çalışanlarının memur olduğunu ve bu nedenle işçi sendikasına üye olamayacaklarını iddia etmiş (*Milliyet*, 16.4.06; Hürriyet, 26.5.06). Sendikalaşmayı engellemek için işveren örgütlerinin başvurduğu envaiçeşit taktiği duydum ve tanık oldum ama bu kadarına pes doğrusu! Borsa'nın büyükelçilik ve uzun süre üst düzey bürokratlık yapmış başkanı gözümüzün içine bakarak "borsa çalışanları memurdur" diyebiliyor. Bu iddia o kadar dayanıksız, o kadar boş ve o kadar saçma ki bunu anlamak için hukukçu olmaya gerek yok. İMKB Resmî Web sitesinde bakın ne yazıyor: "Borsa personeli İş kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi işçi statüsünde görev yapmaktadır." İMKB çalışanları İş Kanunu kapsamında, hepsinin İş Kanunu'na göre yapılmış iş sözleşmeleri var ve sendikal haklarını kullanmaları önünde hiçbir engel yok. Özetle minare çuvala sığacak gibi değil!

Peki, Sayın Osman Birsen bunları bilmez mi? Elbette bilir. Ancak maksat sendikalaşmayı engellemek veya en azından geciktirmek olunca en çıplak gerçekler bile görünmez oluyor. İMKB yönetimin denediği darbe-i sendika sanatı Türkiye'de sermaye çevrelerinin on yıllardır uyguladıkları taktiklerin devamından ibarettir. Sermayenin en "güzide" kurumunun en rafine yöneticileri sendikayı engellemek için en pespaye taktikleri kullanmakta beis görmüyorlar. Sadece onlar mı?

Geçtiğimiz hafta Birleşik Metal-İş sendikası "AB Sürecinde Sendikal Hak İhlalleri" konulu bir Çalıştay düzenledi. Çalıştaya sendikal hak ihlallerinin mağdurları, sendika üyesi oldukları için işten atılan işçiler de katılmıştı. Sendika tarafından yayınlanan bir araştırmaya göre Ocak 2004 ile Nisan 2006 arasında 787

metal işçisi sendikaya üye olduğu için işten atılmış. Toplantıda işten atılan işçilerin ve sendikacıların sitemleri üzerine söz alan MESS temsilcisi, MESS olarak sendikalaşmadan yana olduklarını ve bu işten çıkarmaların münferit(!) olaylar olduğunu belirtip "işverenler de eğitilmeli" dedi! Sendikalaşmayı içine sindiremeyen ve sendikalaşan işçiyi işten atanların sadece küçük ve orta ölçekli işyerleri ve "yontulmamış" işverenler olduğu algısı tam bir yanılgıdır. Sermayenin en "seçkin" ve tahsilli mensuplarına ait veya onların yönetimindeki şirketlerde de akla hayale gelmeyecek anti-sendikal yöntemler kullanılıyor. MESS işçiler için hazırlattığı "görgü" kitabının devamı olarak işverenler için "hukuk görgüsü" kitabı hazırlatsa da nafile: "Tahsil cehalet alır…"

Türkiye kapitalizmin en uluslararası, en liberal ve en büyüklerini sembolize eden İMKB'de de Türkiye'nin bir numaralı özel bankasına ait sanayi işletmelerinde de sendikalaşmaya ve sendika seçme hakkına karşı tahammülsüzlük devam ediyor. Türkiye'nin demokratikleşmesi konusunda büyük sermayeye büyük roller verenlerin dikkatine sunulur.

Üç yıldır oradalar!

BirGün 6 Eylül 2006

"Buradayım"
"Burada"
"Ben de"

Türkiye'nin en büyük bankasının reklâm kampanyasının sözleriydi bunlar.[3] Bu sözleri çeşitli mesleklerden güler yüzlü kadınların, erkeklerin, gençlerin, çocukların resimleri süslüyordu. Bir de balıkçı vardı. Balık mevsimi gelmişti ne de olsa. Reklâm şöyle devam ediyordu: "Siz burada olduğunuz sürece biz de burada olacağız. Daima"

Biz de üç yıldır buradayız. Daima burada olan bankanın sahibi olduğu, adını Hazerpare (bin bir parça) Ahmet Paşa'dan alan bir İstanbul semtinin adıyla özdeş dünyaca ünlü bir şirketin işçileriyiz.[4] Yüzlerimiz gülmüyor büyük büyük patronumuzun reklâmındaki güvenli yurttaşlar gibi. Ümidini kaybetti birçoğumuz. Çoğumuz üç yıldır işsiz, günü birlik işlerde çalışıyor bir kısmımız. İsimlerimizin olduğu kara bir liste dolaşıyor elden ele. Bizlere bu havzada iş yok. 21. yüzyılın vebalılarıyız. Bazılarımız başka kentlere göçtü, yaşamını yeniden kurmak üzere. İçimizden biri sahaflık yapmaya başladı. En yanık seslimiz ve en güzel şiir okuyanımız hiç bilmediği bilgisayar işleriyle uğraşmaya başladı. Eşinden, sevgilisinden ayrılanlar oldu. Düzen bozuldu; tencere kaynamaz oldu, kira ödenemez. Okullar açıldığında çocukların yüzüne bakmak ayrı mesele.

Üç yıl önce 8–9 Eylül'dü. Daima burada olan bankanın dünyaca meşhur şirketinin işçileri olan bizler sendikalaşma ve sendika seçme hakkımızı kullandık.

[3] Türkiye İş Bankası
[4] Paşabahçe Eskişehir Fabrikası işçileri

Bir kısmımız kadrolu bir kısmımız taşeron işçisi, 700'den fazlaydık. O kadar kararlıydık ki iki gün içinde hepimiz sendikaya üye olduk. Yaptığımız işin kitapta yeri vardı, Anayasaya uygundu. Ama 130 ülkeye ihracat yapan dünyaca meşhur şirket bizim üye olduğumuz sendikayı istemiyordu. Anayasa sendika seçme hakkını biz işçilere tanımıştı. Ama olsun, işveren de kendine sendika "seçmek" istiyordu! Seçti de!

Önce hallerine şükretmeyip hak arayan taşeron işçileri işten attılar, 300'ünü birden. Atılanların gözleri, kulakları kadrolu işçilerdeydi. Onlara "ya hep beraber ya hiçbirimiz" demiştik. Bazı fabrikalarda kadrolu-sendikalı işçilerin taşeron işçileri hor gördüğünü duyardık. Oysa biz etle tırnak gibiydik. Atılanlar geri alınsın diye altı gün altı gece fabrikayı terk etmedik. Jandarma zorla çıkardı bizi. Sonra sendikalaşmanın başını çekenler tek tek temizlendi. Bozkırın ortasında bir işçi cehennemi olan organize sanayi sitesinin içinde 42 gün, 42 gece fabrikanın kapısında bekledik. Sonra bir gün çadırlarımızı, barakalarımızı da yıktı jandarma. Kötü örnek oluyorduk organize sanayideki diğer işçilere.

Sonra bu yasaların bir koruyup kollayanı vardır deyip mahkemeye gittik. Taşeronda çalışan arkadaşlarımız davayı kazandı. Meğer dünyaca meşhur "çağdaş" şirket yasaya karşı hile yapmış, ucuz olsun diye taşeron işçi çalıştırmış. Taşeron şirket paravanmış. Ama dava kazanmak yetmiyordu. Osmanlı'da oyun, hukukta labirent çoktu. Hiçbiri işe geri alınmadı, hâlâ tazminatları ödenmedi. Hakkımızda onlarca ceza davası açıldı; üretimi durdurmuşuz, işi engellemişiz, suç işlemişiz. Hepsinden beraat ettik. Ama işe dönemedik, hâlâ buradayız. İşten atılmayıp çalışanlarımız üç yıldır cehennem hayatı yaşıyor fabrikada. Sendikadan istifa etmeyene cenaze izni verilmedi dersem anlarsınız yaşananları. Üç yıldır zam alamadılar, üç yıl önceki ücretlerle çalışıyorlar. Üç yıldır işveren başka sendika istiyor, işçi başka sendika. Üç yıldır yetki davası sürüyor.

"Referandum yapalım" diyoruz "olmaz" diyorlar.

"İşçiye zam yapın" diyoruz "olmaz" diyorlar.

"Atılanları işe alın" diyoruz "olmaz" diyorlar.

Üç yıl oldu, biz hâlâ buradayız. Daima burada olan büyük büyük patronumuza duyurulur.

Guantanamo'daki sendikacılar

BirGün 15 Kasım 2006

Guantanamo hapishanesi hukuksuzluğun, insanlığa meydan okumanın ve gücün fütursuzluğunun 21. yüzyıldaki simgesi. 11 Eylül'ün ardından ABD tarafından Afganistan ve Pakistan'dan götürülen beş yüzü aşkın insan 2002 Ocak ayından bu yana hâlâ suçlanmadan ve yargılanmadan Guantanamo'da tutuluyor. Guantanamo mahpusları ne haklarındaki suçlamaları biliyor ne yargılanıyor ne de kendilerini savunabiliyor. Bu belirsizliğin yarattığı azap bir yana ABD

Guantanamo'da dünyanın gözü önünde fiziki işkence teknikleri de pervasızca kullanıyor. Guantanamo uluslararası hukukun çöktüğü ve sözün bittiği yer.

Guantanamo mahpusları arasında sendikacıların olup olmadığını bilmiyorum. Ama uzağa gitmeye gerek yok. Yaklaşık bir ay önce tutuklanan ve aralarında sosyalist sendikacıların da bulunduğu 57 insan Guantanamo koşullarında tutuluyor. Salı günkü *BirGün* "Gerekçesiz tutukluluk" başlığıyla bu yerli Guantanamo vakasını gözler önüne serdi. Tutuklular altı ay süreyle ne ile suçlandıklarını bilmeden F Tipi cezaevlerinin tecrit koşullarında hapis yatacak. Savunma haklarını kullanamayacaklar ve dosyalarındaki bilgi ve belgeleri Avukatları da göremeyecek. Bu Guantanamo değilse nedir?

Yerli Guantanamo'da sendikacılar var. DİSK'e bağlı Limter-İş sendikası Genel Başkanı Cem Dinç, aynı sendikanın Genel Sekreteri Zafer Tektaş ile bağımsız Tekstil-Sen Genel Başkanı Ayşe Yumli Yeter ve Genel Sekreteri Sevim Kaptan Ölçmez yerli Guantanamo'da tutuklu. Limter-İş sendikası bin bir engele rağmen Tuzla havzasındaki tersanelerde çalışan işçileri örgütlemeye çalışıyor. Tersane işçileri Tuzla havzasını "mezbaha" ve "cehennem" olarak adlandırıyor. Çünkü burada işçinin hayatı sudan ucuz, işçinin kaza sonucu ölümü sıradan vaka. Limter-İş Başkanı Dinç, haziran ayında da alacaklarını alamayan işçilerin eylemine öncülük ettiği gerekçesiyle tutuklanmıştı. Limter-İş Tuzla'da işverenlerin mafyavâri yöntemlerine karşı durmaya ve sendikalaşma hakkını kullanmaya çalışıyor. Limter-İş yöneticileri altı ay boyunca Guantanamo'da olacak. Tuzla'daki patronların gözü aydın!

Guantanamo'daki bir diğer sendikacı Ayşe Yumli Yeter. Belki Yeter soyadı size bir şeyler hatırlatmıştır. 1999 yılında polis tarafından gözaltına alındıktan sonra işkenceyle öldürülen genç sosyalist sendikacı Süleyman Yeter'i anımsatmış olmalı. Yeter'in katilleri ödül gibi cezalarla kurtuldu. Belki de şimdi "kamu görevi"ne devam ediyorlar. Ayşe Yumli Yeter'i işkencede öldürülen sendikacı Süleyman Yeter'in eşi olarak tanıdık önce. Şimdi ise bağımsız Tekstil-Sen'in Guantanamo'daki genel başkanı olarak karşımızda. O da neyle suçlandığını bilmeden, savunma hakkını kullanamadan altı ay hapis yatacak.

Yerli Guantanamo'da sosyalist sendikacılar var. Görüşlerine katılırız veya katılmayız, ayrı mesele. Ama örgütlenme haklarını, görüşlerini özgürce söyleme ve yayma haklarını, Guantanamo'dan kurtulma haklarını ikircikiz savunmak boynumuzun borcu olmalı.

Dünyanın öbür ucundaki Guantanamo'nun dört yıldır sürmesini sağlayan sadece ABD'nin gücü değil, dünyanın haksızlık karşısında büründüğü sessizliktir. Yerli Guantanamo karşısında da benzer bir sessizlik var. Keyfilik ve hukuksuzluk, farklı olana ve muhalif olana uygulanan tecrit gücünü biraz da bu suskunluktan almıyor mu? Farklı düşüneni, farklı davrananı, bizi rahatsız eden fikirler söyleyeni öteleyerek, görmezden gelerek; onun uğradığı haksızlığı ve zulmü seyrederek dünyayı kocaman bir Guantanamo'ya çevirmiyoruz mu?

Başbakanı alkışlayacak mısınız?

BirGün 5 Aralık 2007

Türk-İş 20. Genel Kurulu bugün çalışmalarına başlıyor. Genel kurulların ilk günü daha çok törenseldir. Açılış günü Başbakan, bakanlar ve siyasi liderler genel kurula katılır ve konuşur. Sendikaların güçlü olduğu ülkelerde bakanlar hatta başbakanlar kongreleri sonuna kadar izler ve kendilerini hesap vermek zorunda hissederler.

Bizde ise başbakan ve bakanlar ilk gün "alayı vâlâ" ile genel kurul salonuna gelir nutuk söyler ve giderler. Daha sonra ise delegeler kendi aralarında konuşur durur. Ülkenin en büyük işçi örgütünün genel kuruluna hükümetin ilgisi açılış seremonisi ile sınırlı kalır.

Geçmiş dönemlerde ANAP'ın emek karşıtı yeni liberal politikaları sendikal harekette büyük infial yaratmış ve 1980 Genel Kurulunda ANAP'lı bakanlar zor anlar yaşamıştı. Bugün Başbakan Erdoğan Türk-İş Genel Kurulunun açılışında konuşacak. 2003 genel kurulunda konuşan Başbakan Erdoğan adeta genel kurulu fırçalamış ve "gidin özel sektörde örgütlenin" demişti.

Bu üsluba rağmen Başbakan 2003 Genel Kurulunda "hüsnü kabul" görmüş (!) ve alkışlanmıştı. AKP'nin beş yıllık icraatından sonra Başbakan bugün ikinci kez Türk-İş'te konuşacak. Bakalım beş yıllık icraattan sonra Türk-İş delegasyonu yine Başbakanı alkışlayacak mı?

Başbakanın sözüne inanarak özel sektörde örgütlenmeye çalıştınız. Türk-İş raporlarına göre on binlerce işçi sendikalı olduğu için işten atıldı. On binlerce işçi sırf sendika üyesi olduğu için sokakta. Bunun siyasi sorumlusu olan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

Türk-İş üyesi bir sendikanın üyelerini istifa ettirip kendine yakın konfederasyona üye yaptırmaya çalışan, Türk-İş'in altını oyan iktidarı alkışlayacak mısınız?

İş güvencesi yasasını kuşa çeviren, iş güvencesi tazminatlarını düşüren ve kapsamını daraltan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

İş hukukunun temel ilkelerini alt üst ederek İş Yasasını işçiyi koruma yasası olmaktan çıkartan ve "işyerini koruma" yasası haline getiren; esnek ve kurasız çalışma düzenini temel kural haline getiren Başbakanı alkışlayacak mısınız?

Sizin fikrinizi bile almadan SSK'nin, yani sizlerin malı olan hastaneleri elinizden alan, sizlerin primleri ile yaratılan kurumlara el koyan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

"Millî güvenlik" bahanesiyle grevleriniz erteleyen, grev hakkı kullanılamaz hale getiren Başbakanı yine de alkışlayacak mısınız?

Grevleri ertelemekle yetinmeyen bir de üstüne grevlere daha fazla ceza öngören bir yasayı Meclis'e sunan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

"Babalar gibi satarım" diyen Maliye Bakanıyla birlikte özeleştirmeye tam gaz devam eden, Türk-İş'in kurulduğu, büyüdüğü kamu işletmelerini tek tek satan ve satmaya da devam eden Başbakanı alkışlayacak mısınız?

IMF'nin ve Dünya Bankasının istekleri doğrultusunda sadece sizlerin değil, gelecek kuşaklarının da sosyal güvenlik hakkını tehlikeye atan sözde sosyal güvenlik reformunu size rağmen yasalaştırmakta kararlı Başbakanı alkışlayacak mısınız?

Emekli aylıklarını düşüren, emekli olmayı zorlaştıran, sağlığı ve sosyal güvenliği paralı hale getiren sosyal güvenlik yasasının mimarını alkışlayacak mısınız?

Emeklinin sendika hakkına tahammül edemeyen, emekli sendikalarının kapatılması için dava açan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

Avrupa Birliği şampiyonluğu yapan ama Avrupa Sosyal Şartının sendika ve grev hakkına ilişkin maddelerine çekince koyan Başbakanı alkışlayacak mısınız?

ILO'nun sesine kulak tıkayan ama IMF'nin her dediğini yapan Başbakan sizin gözünüzün içine baka baka, rahat rahat konuşabilecek mi?

Başbakanı alkışlarsanız, onun yaptıklarını onaylamış olacaksınız? Hiç olmazsa Başbakanı alkışlamayın ki, belki durup düşünür. Yoksa kendi düşen ağlamaz.

Sendikafobi

BirGün 19 Aralık 2007

Sendikafobi veya sendika korkusu sermayenin zaman ve mekân tanımayan evrensel illetidir. Sendikafobiye 18. Yüzyıl İngiltere'sinde de rastlarsınız, İkinci Meşrutiyet döneminde de 21. Yüzyıl Cumhuriyet Türkiye'sinde de İran İslam Cumhuriyeti'nde de. Sendikafobiye bir KOBİ'de de tanık olabilirsiniz, bir ulus ötesi şirkette de. Sendikafobi sermayenin yeşil, kara, mavi veya Resmî olanını da ayırmaz, hepsine bulaşan bir illettir. Bir bakarsınız İslamcı veya tutucu sahipleri olan bir şirkette karşınıza çıkar, bir bakarsınız laik-demokratik Cumhuriyet'in kurucuları tarafından kurulmuş ülkenin önde gelen bir şirketler grubunda veya devlette.

Petrol-İş sendikasının 83'ü kadın 85 üyesi sendikayı kabul ettirmek için Alman kökenli Fresenius Medical Care'e bağlı, Antalya Serbest Bölgesi'nde faaliyet gösteren Novamed işyerinde tam 448 gündür grevdeydi. Bir çok uluslu şirkette ve Serbest Bölgede uygulanan grev, yaygın bir dayanışma (burada uluslararası dayanışmayı da vurgulamak gerek) ve sendikal direnç sonucunda başarıyla sonuçlandı. Sendikafobi bu kez bir çokuluslu medikal şirkette karşımızdaydı. Ancak sendikal örgütlenmede her zaman başarı yok. Petrol-İş, ilaç endüstrisinin ilk 10'u arasında yer alan Sanovel şirketinde 2007 yılında yürüttüğü örgütlenmede ise ne yazık ki başarılı olamadı. 195 işçi sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldı ve işyerine sendika sokulmadı. Geçmişte kamu sektörünün en güçlü sendikalarından biri olan Petrol-İş son yıllarda özel sektörde örgütlenmek için yoğun çaba harcıyor. Ancak sendikafobi her yerde karşısına dikiliyor.

Novamed'den Yörsan'a

Petrol-İş'in Novamed işverenine sendikayı kabul ettirdiği günlerde bu kez Tek Gıda-İş sendikasının örgütlendiği Balıkesir'de kurulu Yörsan Gıda işyerinde 400 işçi sendikalaşma nedeniyle işten atıldı. Bu kez sendikafobi karşımıza muhafazakâr bir kılıkla çıktı. Sendikalı işçileri atan işveren bunların yerine köylerden işçi topluyor. Özelleştirmeler sonucu çok sayıda üye kaybeden Tek Gıda-İş, son yıllarda örgütlenme atağındaki sendikalardan biri. Ancak Tek Gıda-İş de büyük badirelerle örgütlenmeye çalışıyor. Yörsan'da büyük bir işçi kıyımıyla karşılaşan Tek Gıda-İş halen Dimes meyve sularında da örgütlenmeye çalışıyor. Burada da kıdemleri 2 ile 15 yıl arasında değişen 14 Tek Gıda-İş üyesi sendikal örgütlenme nedeniyle işten atılmış durumda.

Tek Gıda-İş'in karşısına da her türden sendikafobi çıkıyor. Sadece yerli şirketlerde değil çok uluslu şirketlerde de örgütlenen gıda işçisi işten atılıyor. Tek Gıda-İş'in en zorlu örgütlenmelerinden biri Danone-Tikveşli oldu. Bir Fransız çok uluslu şirketi olan Danone, 16 işçiyi sendikalı oldukları için işten çıkartmakta tereddüt etmedi. Sendika dört yıl süren zorlu bir mücadele ve direnişten sonra Danone'de örgütlenebildi. Şimdi sırada Yörsan işçileri var. Görüldüğü gibi sendikafobi yerli yabancı sermaye ayırımı tanımıyor.

"Dirilişin Eşiğinde"

Doğrudur, sendikalar üye kaybetti, küçüldü, etkisi azaldı ve dibe vurdu. Evet, ama sendikalar bir yandan da örgütleniyor, üye kazanmaya ve sermayenin dizginsiz tahribatına karşı durmaya çalışıyor. Ve Sendikafobi de devam ediyor. 1962 yılında Forum dergisinde Sina Pamukçu'nun "sendikafobi" başlıklı bir yazısı yayınlanmıştı. Yazı PTT işçilerinin sendikalaşmasına karşı Ulaştırma Bakanlığı bürokratlarının çıkardığı engeller üstüneydi. Aradan 45 yıl geçti ancak görüldüğü gibi aynı başlıkla yazı yazmak hâlâ çok mümkün. Kapitalist piyasa var oldukça emeğin örgütlenmesinden duyulan korku da var olacak. Ancak sendikalar da var olmaya devam edecek. Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesi Sayım Yorgun yeni yayınlanan kitabına *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar* adını verdi. Neden olmasın?

Sendikalar fırtınanın durmasını ve yeniden ılıman bir iklim oluşması beklemek yerine zorlu koşullara dayanacak, yaşayacak ve güçlenecek arayışlar içine girmeli ve mücadele programı oluşturmalı. Dirilişin eşiği böyle aşılabilir. Az da olsa bunun ümit verici örnekler var. Petrol-İş ve Tek Gıda-İş'in zorlu örgütlenme çalışmaları ve kazanımları ümit ışığıdır.

"Gemiler limanda güven içindedir ama gemiler limanda beklemek için değil, denize açılmak için inşa edilmiştir".

"Özgür bir medya"da sendika özgürlüğü!

BirGün 18 Eylül 2008

Başbakan 13 Eylül 2008 tarihli Beyoğlu nutkunda her zamanki nobran üslubuyla "Allah'tan özgür bir medya var da kurduğunuz şıracı-bozacı tezgâhı bozuluyor" dedi. Yolsuzluk iddialarını haber yapan medyaya celallenen Başbakanın "özgür bir medya" ile kastettiği malum. Bugün bu özgür medyanın birinde yaşanan sendika özgürlüğü faciasını ele alacağız.

Tekelleşen medyanın sendika sevmediği malum. 1990'lı yılların başında sendika basından tasfiye edildi. Yılların gazetecisi Attila Özsever *Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci* kitabında medyadaki sendikasızlaştırmanın öyküsünü ayrıntılarıyla anlatır. Sırtını iktidara dayanan muhafazakâr tekelci medya da sendika sevmiyor. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'nda 100 ülkeden 600 bin gazeteci örgütlü ama Başbakanın özgür medyası dahil ülkemizde basında sendika özgürlüğü yok. Dahası sendika düşmanlığı var.

İşte size özgür bir medyada bir sendika özgürlüğü öyküsü! TMSF'nin el koyduğu bir büyük gazete ve televizyonda[5] gazeteciler Türkiye Gazeteciler Sendikası, TGS'de örgütlenirler. Daha sonra bu gazete, TV ve dergi grubu kamu bankalarından alınan krediyle hükümete yakın bir sermaye grubuna altın tepside sunulur. Halen bu medya grubunun başında Başbakanın damadının kardeşi bulunuyor. Elbette bütün bunlar tesadüf ve piyasa ekonomisin cilvesi!

Tekelci medya sendika sevmez demiştik. Bu "özgür" medya grubun "deneyimli" insan kaynakları yönetimi de bu geleneği bozmaz ve sendikanın yetki almasını engellemek için her yolu dener. Yılların gazetecileri sendika üyesi olduğu için işten atılır. Sendikanın yetkisine itiraz edilir. Yaklaşık bir yıl süren hukuk mücadelesinden sonra sendika yetki alır ve toplu görüşmeler başlar. "Artık sendika yetkiyi aldığına göre bu özgür medya grubu sendikayı sineye çeker" diye düşünüyorsanız yanılıyorsunuz. Mümtaz Türk sermayesinde sendikasızlaştırma oyunu çoktur. Hele hem hukukçu hem de sendikal konularda deneyimli yöneticileri varsa...

Bir yandan sendikayla masada görüşmeye başlarlar bir yandan da sendika üyesi gazetecileri sendikadan istifa ettirmek için baskı ve tehdide. Grubun yeni sahiplerinin çok güçlü olduğunu ve sendika istemediğini söyleyen eski sendikal danışman ve iş hukukçusu İnsan Kaynakları Müdürü sendika üyelerinden gelecekleri ve kariyerleri için sendikadan istifa etmelerini ister. Bununla da kalmaz "kara liste" hazırlamakla tehdit eder sendika üyelerini. Ve bu özgür medya grubundaki bu baskı ve tehditler sonucu sendika üyelerinin bir bölümü tam toplu sözleşme görüşmeleri sürerken sendikadan istifa eder. "Deneyimli" insan kaynakları yönetimi zaman kazanmak için ve sendikanın altını oymak için sendikayla müzakere yapıyormuş gibi yapar.

[5] Sabah-ATV Grubu

Tekelci medyanın sendika sevmesini beklemiyoruz elbette. Yasaların, insan haklarının, hukukun üstünlüğünün ve ILO standartlarının yükselen muhafazakâr sermaye gruplarının umurunda olmadığını da biliyoruz. Bunlar liberal sermaye gruplarının da pek umurunda değil. Ama bütün bunlar bir yana yasaları çiğnemedeki bu pervasızlığa ne demeli. Bırakın tehdit ve baskıyı, çalışanları sendikadan ayrılmaya telkin etmek ve bu yönde konuşmak bile suç iken bu pervasızlık nereden geliyor? İktidara yakın olmaktan elbette! Sendikalaşma anayasal bir hak. Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesine göre cebir ve tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetinin engellenmesi bir yıldan üç yıla kadar hapsi gerektiriyor. Ama sözünü ettiğimiz özgür medya grubunun yöneticileri tam bir "özgürlük" içinde sendika özgürlüğünü katlediyor.

Başbakan Türk-İş kongresinde sendikaları adeta fırçalayarak "kamu bitti, gidin özel sektörde örgütlenin" demişti. Sendikalar özel sektörde örgütleniyor. Ama uzağa gitmeye gerek yok Başbakanın hemen arkasındaki "özgür" medya grubunda sendikanın başına gelenler ortada.

"Özgür bir medya" grubunda Anayasa, Sendikalar Yasası, Basın İş Yasası ve Türk Ceza Yasası delik deşik ediliyor. Medyaya sendika girsin, yol olsun istemiyorlar. Mesele sadece sendikalı gazetecinin maddi hakları değil. Sendikalı gazeteci basın özgürlüğünün güvencesidir. Sendikalı gazeteci medyada "şıracı-bozacı" düzeninin bozulması demektir.

Bu konuda son sözüm bu "özgür" medya grubunda yasaları ve hukuku çiğneyerek sendikasızlaştırma operasyonunu yürütenlerden eski iş müfettişi, eski sendikal danışman, eski gazeteci ve eski "işçinin alınteri" savunucusuna; yazdığın iş hukuku kitaplarına baktığında ne hissediyorsun? Belki de "özgür medya" savunucusu Başbakanın 14 Eylül Tuzla nutku kendini iyi hissetmeni sağlıyordur: "İşsizlik, işsizlik' diyeceksin. Öte yandan iş temin edildiğinde de 'Niçin bu yanlışlar var?' diyeceksin."

Yeşil Rize'de sarı sendikacılık

BirGün 24 Temmuz 2008

Çocukluğum yeşilin binlerce tonuyla içiçe, Rize'de geçti. Renkleri neredeyse yeşilin tonlarından ibaret sanırdım. Köyümüzde ÇAYKUR'un bir yaş çay işleme fabrikası vardı. Bu yüzden fabrika sadece çay fabrikası demekti çocukluğumda. Başka fabrikalarının varlığını yıllar sonra öğrendim.

Babam çay fabrikasında işçiydi. Tek Gıda-İş üyesiydi. Bu yüzden sendika ve "Tek Gıda" sözlerini hep yan yana duydum. Rize SSK Hastanesi yolu üstündeki Tek Gıda-İş binası o yıllardan zihnimde kalan sendika simgesidir. Her çay fabrikasında bir sendika şubesi vardı o zamanlar. "Tek Gıda" ile köylere sendika girmişti.

Sonra zaman değişti. Özel çay fabrikaları türedi 1980'lerde. Sonra çay para etmez, üretici parasını alamaz oldu. ÇAYKUR fabrikaları eskisi kadar işçi almaz, özel çay fabrikalarına ise sendika giremez oldu...

Türk-İş Genel Sekreteri ve Tek Gıda-İş sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel'in Rize'de ÇAYKUR Genel Müdürlüğü önünde "sendikal haklar, özgürlük ve demokrasi" nöbetine başlaması çocukluğuma götürdü beni.

Türkiye'nin en eski ve köklü sendikalarından bir olan ve 55 yıldır çay işçisiyle bütünleşmiş Tek Gıda-İş'in Genel Başkanı'nı bu eyleme zorlayan ne? Bu sorunun yanıtı hiç karmaşık değil: Eylemin nedeni, simgesi mavi ve yeşil olan Rize'de aylardır devam eden sarı sendikacılık zulmü. Sırtlarını iktidarın gücüne, hükümete dayayanlar aylardır ÇAYKUR işçisinin ensesinde boza pişiriyor.

Sarı sendikacılık ülkemizde çeşitli kılıklar altında hep var oldu. İşçilerin örgütlenmesinin ve hak aramasının kaçınılmaz olduğunu fark edenler kaleyi içten fethetmeyi denedi. İşçi sınıfı hareketi işveren güdümlü örgütlenmelerle, sarı sendikacılıkla tarihinin her döneminde karşı karşıya kaldı. Ancak son yıllarda görülmedik ve organize bir sarı sendikacılık dalgasıyla yüz yüzeyiz.

İktidarın gücüne, devletin gücüne dayalı bir sarı sendikacılık dalgası gelişiyor. Bunun için merkezi ve yerel yönetimlerin bütün imkânları seferber ediliyor. İktidar partisinin milletvekilleri, il başkanları, kamu kuruluşlarının genel müdürleri, iktidar yanlısı amirler işçiler üzerinde terör estiriyor. Bir tür çete faaliyeti de denebilir. Yandaş sermaye gruplarından aldıkları teçhizat, araç gereç desteği de çabası. İşçileri Türk-İş ve DİSK'ten istifa ettirip yandaş sendikalara üye olmaya zorluyorlar.

AKP hükümeti döneminde kamu kuruluşlarında Türk-İş üyesi sendikalara karşı büyük bir taarruz başladı. Önce Türk-İş üyesi Orman-İş sendikası üyeleri AKP'li bürokratların baskısıyla sendikalarından istifa ettirilip Öz Orman-İş sendikasına üye olmaya zorlandılar. Benzer bir baskı AKP'li belediyelerde de yaşanıyor.

Belediye-İş ve Genel-İş üyesi işçiler Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş'e geçmeye zorlanıyor. Geçtiğimiz günlerde Rize'nin İyidere ilçesinde Belediye-İş'ten istifa ettirilen işçilerin Hizmet-İş'e "geçiş" törenine Belediye Başkanı da katılmış ve konuşmasında Hizmet-İş sendikasını öve öve bitirememiş. Bu ibret belgesini http://www.ozgida-is.org.tr/basin_aciklamasi/20-06-2008.html adresinden okuyabilirsiniz.

Ve bu taarruzun son aylardaki hedefi ise Tek Gıda-İş. Ama kimse yanılmasın; Saldırı Tek Gıda-İş'le sınırlı kalmayacak. Özel sektördeki örgütlenmelerinde de büyük zorluklar yaşayan Tek Gıda-İş'e karşı ÇAYKUR'da yapılan saldırı son derece manidar.

İşçi hakları yok edilirken meydanlara çıkamayan sendikacıların bir kısmı bugün "kayıt yok, şart yok, egemenlik milletin" diyerek "ortak akıl" adıyla meydan meydan AKP'ye destek için dolaşıyor. Soralım onlara: Peki işçinin iradesi üzerindeki bu kayıt ve şartlar ne? İşçinin iradesine karşı bu zulüm ne? İşçiyi

zorla, tehditle üyesi olduğu sendikadan istifa ettirmek neyin nesi? İşlerine geldiğinde "millî irade" diyenlere soralım: Peki nerede işçinin iradesi!

Türk-İş Genel Sekreteri Türkel, yeşil Rize'de sarı sendikacılığa karşı, sendika hakkı için nöbette. Haydi unutmayalım bu dayanışmayı!

Envaiçeşit sendikasızlaştırma!

BirGün 12 Şubat 2009

Başbakan Erdoğan, 3 Aralık 2003'te, Türk-İş Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada, sendikalara, "Gelin özel sektörde örgütlenin" çağrısında bulunuyor ve ''Biz nasıl her yere dal budak salıyorsak, sendikalar da böyle örgütlenmeli'' diyordu. Başbakanın bu sözlerinin üzerinden 5 yıl, AKP'nin iktidara gelmesinin üzerinden 6 yıl geçti. Bu süre içinde sendikaların bütün çabalarına rağmen örgütlenmede bir gelişme sağlanamadı. Tersine sendikalaşma oranları daha da geriledi. Son yıllarda sendikal nedenlerle işten atılan işçi sayısı on binlerle ölçülüyor.

AKP döneminde sendikalaşma gerilerken, necip Türk sermayesinin sendikalaşmayı engelleme becerileri büyük gelişme gösterdi. Adeta bir sendikasızlaştırma sanatı icra ettiler. Sendikal örgütlenmenin zayıflamasının önemli bir nedeni sermayedarların bu envaiçeşit sendikasızlaştırma teknikleri. Liman-İş sendikası tarafından hazırlanan "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme Raporu" son yıllarda patronlar tarafından kullanılan antisendikal teknikleri 41 başlıkta toplamış. 41 kere maşallah! Listede yok yok! Liste abartılı değil; tersine raporda söylendiği gibi listenin eksiği var; fazlası yok. İşte Liman-İş raporunda yer alan ve işten atmadan, imama sendika karşıtı vaaz verdirmeye kadar envaiçeşit sendikasızlaştırma tekniklerinden bazıları:

> Sendikaya üye olan işçileri işten çıkarmak ve yeni işçi alarak sendikanın yetkisini düşürmek,
>
> İşçileri sendikalardan uzak tutmak için sendikaları ve sendikalaşmayı karalayan propaganda yapmak,
>
> Sendikalaşma faaliyetini önceden haber alıp engellemek için işçiler arasında muhbir yerleştirmek,
>
> İşçilerin gittiği camilerde, imamları devreye sokarak, sendikalaşmayı engellemek için vaaz verdirmek,
>
> Akrabalık, hemşerilik gibi ilişkileri kullanarak sendikalaşmanın işverene ihanet anlamına geldiğini öne sürerek işçileri baskı altında tutmak,
>
> İşçiler arasındaki siyasi görüş, inanç, etnik köken ve benzeri ayrımları kışkırtarak işçileri birbirine düşürmek,
>
> İşçileri sendikalaşmadan vazgeçirmek için işçilere maaş dışı maddi yardım ve ödeme teklif etmek,

İşe giriş sırasında işçilere "sendikaya üye olmayacağım" yazılı kâğıt imzalatmak ya da işçilerden senet almak.

Kayıt dışı istihdama ve taşeronlaşmaya başvurarak işçilerin sendikalaşma ihtimalini tamamen ortadan kaldırmak.

Sendikalaşmaya öncülük eden işçilere ve sendikacılara, fiili şiddet uygulama, silah çekme ve adam kaçırmak.

İşyerine noter getirerek ya da işçileri işyeri servisleriyle notere götürerek işçilerin sendikadan istifa etmesini sağlamak.

Sendikaya üye olan işçileri yıldırmak için işçinin görev yerini değiştirmek, işçiye daha zor iş vermek,

Kâğıt üzerinde işyerinin adını değiştirerek veya işyerini kapatıp yeni bir işyeri açarak sendikanın yetki almasını engellemek.

İşçileri üye oldukları sendikadan istifa ettirip, işveren güdümlü sendikalara üye olmaya zorlamak,

Sendikalaşma sürecinde direnişe geçen işçilerin direnişini polis, jandarma aracılığıyla veya adam tutarak kırmak.

Kasıtlı olarak işkolu ve yetki itirazı yaparak sendikalaşma sürecini uzatmak,

Sendikalaştığı için işten atılan ve işe iade davasını kazanan işçilere işbaşı yaptırmamak.

Sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapmak.

Hamile veya çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma. Sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunmak.

Sendikalaşan işçiler hakkında "kara listeler" oluşturarak bu işçilerin iş bulmasını engellemek.

Sendika yöneticisi ya da işyeri temsilcileri hakkında asılsız suçlamalarda bulunma veya çeşitli yollarla sendikacıların gözaltına alınmasını ya da tutuklanmasını sağlamak.

Yörsan'da, Sinter Metal'de, Desa'da ve daha yüzlerce işyerinde sendikalaşan işçilerin başına gelenler bunlar. Sermayedarlar pervasız sendikasızlaştırma yöntemleri uyguluyor, bunları biriktiriyor ve paylaşıyor. Bu pervasız yöntemleri bertaraf etmek ve boşa çıkarmak için sendikalara büyük iş düşüyor. 15 Şubat Mitingi bu yolda güçlü bir adım olsun...

Hak arayan işçiye Ergenekon iftirası

BirGün 26 Mart 2009

Ülkemizde hak arayanlar, sendikal mücadele yürütenler, grev-direniş yapanlar yıllar yılı egemen sınıfların ve onların borazanlarının yalan ve iftira kampanyalarına hedefi oldular. Siyasi iktidarlar ve borazanları her dönem kirli bilgi (dezenformasyon) yayarak demokratik hak arayışlarını bastırmak, zan altında bırakmak ve meşruiyetlerini yok etmek istediler. Her dönem kullandıkları araçlar değişti: Yeri geldi "komünist" diye korkutmak istediler; yeri geldi "vatan haini" yaptılar, yeri geldi bölücülükle suçladılar. Şimdi moda Ergenekoncu suçlaması.

Logosunun altında "sadece gerçekler" sloganı yer alan Gülen grubuna ait Samanyolu TV birkaç gün önce işçilere ve sendikalara yönelik bu kirli bilgi geleneğinin ve karalamanın yeni bir örneğini verdi. Sendikalaştıkları için işten atılan ve işe dönmek için mücadele eden Desa işçilerine ve onların sendikası Deri-İş'e Ergenekon iftirası, çamuru atmaya kalktı. Asparagas ötesi bu haber geçmişte yapılan karalama ve çamur atmalara rahmet okutuyor. "ETÖ'den akıl almaz oyunlar" başlıklı bu akıl almaz haberin ayrıntılarını www.samanyoluhaber.com/haber-142891.html adresinde bulabilirsiniz.

Samanyolu'nun iftira haberinde bakın ne inciler var:

> "Ergenekon Terör Örgütü'nün, bazı sendikaları kullanarak işçiler üzerinden akıl almaz oyunlar tezgâhladıkları ortaya çıktı. Sendikaların desteği ile işçilerin işsiz kalmasını ve böylece krizin derinleşmesini planlayan Ergenekon'un oyunu, gizli tanık ifadelerinde ayrıntılı bir şekilde yer alıyor (...)Sendikalar aracılığıyla işçileri sokağa dökecek ve kargaşa çıkaracaktı. Böylece legal eylemler illegal eylemlerle desteklenerek hükümet zor durumda bırakılacaktı. (...) 1980 önce aynısı yaşanmıştı. Bu süreçte sendikaların desteği ile işçilerin işsiz kalmasını ve böylece krizin derinleşmesini planlamaktadırlar."

Gördüğünüz gibi kriz de Ergenekon işiymiş ve sokağa dökülen, hak arayan işçiler de Ergenekon'a hizmet ediyormuş. Uyanık editör/muhabir hemen bu duruma somut bir örnek veriyor: "İşte bu tezgâh Türkiye'nin en köklü Tekstil firmalarından Desa Deride de uygulanmaya çalışılmış. Çok iyi şartlarda çalışan İşçilerin bir kısmı ortada hiçbir sorun yokken iş yavaşlatmaya başlamış."

Artık aklın, insafın ve gazeteciliğin bittiği bir noktadayız. Gözü dönmüş bir iftira makinesi ile karşı karşıyayız. Nisan 2008'de sendikal nedenle işten atıldıkları yargı kararıyla tescil edilen ve işe dönmek için insanüstü bir çaba ve direnişle fabrika kapısı önünde bekleyen Desa işçileri, onların simgesi Emine Arslan ve Deri-İş sendikası, faili meçhullerin, katliamların ve siyasi cinayetlerin hükümlü ve zanlılarıyla aynı Resmîn içine yerleştiriliyor. Böylece bir hak arama mücadelesi yasadışı bir eylem, terör eylemi olarak karalanıyor.

Haberde Desa işvereninin ağzından sendikanın ve hak arama mücadelesi, yurt içi ve yurt dışında yaptığı tüketici boykotu çağrıları bile bir tertip olarak karalanıyor. Haberi yapanlar utanmasa uluslararası işçi ve tüketici örgütlerini de Ergenekoncu ilan edecek. Şöyle diyor haber: "Sendika, yurtdışı bağlantılarını

da devreye sokarak Türkiye'ye önemli döviz girdisi sağlayan firmayı zor durumda bırakmak için asılsız iddialar yayıyor." Neresi asılsız? İftiracılık değil gazetecilik yapsaydınız, mahkeme kararlarına bakardınız, işten atılan işçilerle konuşurdunuz.

Haberin sonunda Desa işvereni bütün işverenleri duyarlı olmaya çağırıyor: "Türkiye'de her sanayicinin bu senaryonun uygulanacağı bir hedef olarak görüldüğünü tahmin ediyorum."

Gördünüz mü sınıf uyanıklığını! Samanyolu TV ve Desa işvereni şöyle diyor aslında: "İşçi sendikaya mı üye oldu, işten attın direnişe mi geçti, sana boykot çağrısı mı yaptı, sendikacı biraz dik başlı mı çıktı; kolayı var bas 'Ergenekoncu' damgasını." Hem bu iş için borazanlar da hazır. Üstelik o borazanlara yasaları hiçe sayarak, suç işleyerek "bilgi" sızdıran uzantılar da var devletin içinde.

Ama unuttuklarınız var: İftira attığınız o işçiler ve sendikalar bu ülkede demokrasi mücadelesinde bedel ödediler. Öldürüldüler, hapis yattılar, sürgünde kaldılar. Derin devlet, Gladyo veya Ergenekon (adı her ne ise) sendikacıları katletti. Bunlardan biri de deri işçilerin Genel Başkanı Kenan Budak'tır. Derin devletin 1 Mayıs 1977'de katlettiği onlarca sendikacının ve işçinin cesedi hâlâ Taksim meydanında yatıyor.

Boşuna çırpınmayın, hiçbir yalan ve iftiranız emeğin onurlu geleneğini karartmaya, mücadeleci sendikalara Ergenekoncu damgası vurmaya yetmeyecek.

Sendikal yasa değişikliklerinin ana halkası

BirGün 5 Kasım 2009

Sendikal yasa değişiklikleri ile ilgili hazırlıklar sürüyor. Hazırlanan taslaklar konusunda kimi belirsizlikler sürmekle birlikte bilim komisyonu tarafından hazırlanan yasa değişiklik önerileri belli oldu.

Geçen hafta sendikal yasa değişiklikleri yapılırken göz önüne alınması gereken temel ilke sorunlarına değinmiştim. Bunlar Anayasa değişikliği ve kamu çalışanlarının sendikal haklarının da işçilerle birlikte ele alınması ve grevli toplu sözleşmeli sendikal hakları güvence altına alan tek bir sendikal yasanın hazırlanmasıydı. Bu hafta sendikal yasa değişikliklerinin bir başka kritik alanı üzerinde durmak istiyorum. Hazırlanan yasa taslaklarına bakıldığında sendikaların kuruluşları ve çalışmaları konusunda önemli ilerlemeler sağlandığı görülüyor. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda yapılması öngörülen değişiklikler ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi ile önemli paralellikler taşıyor. Bunları gelecek yazılarda ele alacağım. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası için aynı şeyleri söylemek mümkün değil.

2822 sayılı yasanın en temel zaafı olduğu gibi yerde duruyor. Yasa değişiklik tasarıları sendikaların iç çalışmaları konusunda ilerlemeler içermesine karşın sendikal örgütlenmenin temel engelini ortadan kaldırmıyor. Bu temel engel iş-

yeri barajı ve yetki sistemidir. Sendikal faaliyetin diğer alanlarında ne kadar demokratikleşme sağlanırsa sağlansın işyeri barajı ve yetki sistemi değişmeden bu değişikliklerin sendikal örgütlenmeyi güçlendirmesi mümkün değildir.

Ana halka işyerinde örgütlenme ve yetki konusundaki engellerin ortadan kaldırılmasıdır. Mevcut sisteme göre yüzde 10 işkolu barajını aşan bir sendika, bir işyerinde toplusözleşme yapabilmek için o işyerinde çalışan işçilerin yüzde 50+1'ini üye yapmak zorunda. Sendikanın bu koşulu yerine getirdiği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından saptanmaktadır. Bu saptama sırasında önemli zorluklar ve keyfilikler yaşanmaktadır.

Ancak Bakanlığın sendikaya çoğunluğa sahip olduğunu saptaması da sorunu çözmüyor. İşveren, sendikanın çoğunluğa sahip olmadığı iddiası ile itiraz etmekte ve bu yetki itirazı davaları yıllarca sürmektedir. Bu süre içinde sendika işyerinde sendika faaliyet yürütemiyor ve toplu pazarlığın tarafı olamıyor. Yıllarca süren yetki davaları sırasında işveren işyerini kolayca sendikasızlaştırabilmektedir. Sendikalar örgütlenme konusunda büyük çabalar harcamasına rağmen bu yetki prosedürü nedeniyle yetki alamıyor. Sendikal örgütlenme girişimlerinin neredeyse tamamı bu nedenle başarısız olmaktadır.

Hazırlanan yasa değişiklikleri bu konuda esaslı bir değişiklik getirmiyor. İşyeri düzeyinde yüzde 50'den fazla üye koşulu (barajı) devam ediyor ve yetki sisteminin özü korunmaktadır. Bu koşul Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına aykırıdır. Öte yandan sendikal faaliyetin idari izne ve uzun bir yargı sürecine bağlı olması sendika hakkının özünü zedelemektedir.

Bu nedenle sendikal yasalarda yapılması gereken asıl değişiklik işyeri barajını ortadan kaldırmak ve yetki sistemi yerine referandum yöntemini getirmektedir. Referandum yöntemi yetki prosedürünün getirdiği keyfilikleri ve hak kayıplarını ortadan kaldıracaktır. İşyerinde taraf olduğunu ve işçileri temsil ettiğini belirten sendikanın bu talebi eğer işveren tarafından kabul edilmezse işçinin iradesine (referanduma) başvurulmalıdır. Sendika işyerinde "etkili bir güç" ise işvereni toplu pazarlığa çağırabilmeli, işveren bu toplu pazarlık çağrısını kabul etmezse sendika grev kararı alabilmeli ve uygulayabilmelidir. Böylece sendikanın işyerinde etkili bir güç olup olmadığı, işçileri temsil edip etmediği ortaya çıkacaktır.

İşyerinde etkili bir güç olduğunu iddia eden sendika işyerinde sendikal faaliyet yürütebilmelidir. Bunun aksi işveren tarafından iddia edilirse konu referandum ile çözülmeli ve sendikanın o işyerindeki işçileri temsil edip etmediği özgür bir seçimle ortaya çıkmalıdır.

İşyeri barajı ve yetki konusunda köklü değişiklikler yapılmaksızın sendikal yasalar ne kadar demokratikleşirse demokratikleşsin işe yaramayacaktır. İşyeri barajı ve yetki konusu sendikal hakların yutan elemanıdır. Nasıl ki bir sayı ne kadar büyük olursa olsun sıfırla çarpımı sıfıra eşit ise, işyeri barajı ve yetki engelleri devam eden bir sendikal yasa değişikliği mevcut durumda büyük değişiklerine yol açmayacaktır.

Şöyle düşünelim; sendikalar tam bir serbestlik içinde kuruluyor, kendi tüzüklerini ve çalışmalarını tam bir serbestlik içinde yürütüyor ama işyerinin kapısından içeri giremiyor, örgütlenemiyor, üye sayısın artıramıyor ve büyüyemiyor. Bu ne garip sendikal özgürlük! Mesele, sendikal yasa değişikliklerinin sendikal örgütlenmenin önünü açıp açmayacağıdır. Yasa değişiklikleri örgütlenmeyi kolaylaştıracak mı, işverenlerin keyfi engellerini ve oyalamalarını ortadan kaldıracak mı? 2822 sayılı yasadaki değişiklik önerilerine baktığımızda, bu sorulara ne yazık ki olumlu yanıt veremiyoruz. Sendika yasa değişikliklerinin ana halkası, işyeri barajının ve yetki sisteminin ortadan kaldırılması ve referandumun yasalaşmasıdır.

Bursa "İnsan Hakları"nın çifte standardı

BirGün 8 Temmuz 2010

Bursa İnsan Hakları Kurulu (İHK) Bosch fabrikasında mescit ve namaz teftişi yapmış. Nazım Alpman 6 Temmuz'da *BirGün*'deki yazısında konuyu ele aldı. Ben devam edeyim. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı'na (İHB) yapılan bir başvuru üzerine Bursa İHK haber vermeden Bosch fabrikasına giderek ibadet denetimi yapmış ve işyerinde dört adet mescit olduğunu ve işçilere ibadet konusunda bir baskı yapılmadığını saptamış. Ancak bu duyarlı kurul bir başka başvuruyu ise sumen altı etmiş.

Bosch denetimi vesilesiyle yıllardır var olan ama kayda değer bir faaliyetine rastlanmayan İnsan Hakları Kurulları kamuoyunca bilinir oldu. Dahası bu kurulun yetkilerinin çok geniş olduğunu da öğrenmiş olduk. Haber vermeden, Türkiye'nin en büyük şirketlerinden birinde insan hakları denetimi yapabiliyorlar. Dahası çalışma mevzuatında iş saatlerinde ve işyerlerinde ibadete ilişkin hüküm bulunmamasına rağmen bu konuyu da inceleyebiliyorlar. Demek ki bu kurullar mevzuatta hüküm bulunan konularda çok daha fazla yaptırım gücüne sahip.

Bursa'da bazı işyerlerine Anayasa giremiyor, insan hakları giremiyor. İşverenler sözleşmişçesine işçilerin sendikalaşma girişimlerine karşı büyük bir direnç gösteriyor. Peki namaz denetimini hemen yapan Bursa İHK bu konuda ne yapıyor?

Petrol-İş sendikası Bursa Şubesi Contitech adlı bir işyerinde Ekim 2008'de örgütlenme faaliyetine başladı. Bunun üzerine işveren 18 sendika üyesini işten çıkardı. İşten atılan işçiler 15 Ekim 2008 tarihinde Bursa İl İnsan Hakları Kurulu'na başvurdu. Ancak Bursa İHK'den iki yıldır haber yok. Bursa'da sendikal hak ihlalini görmezden gelen İHK namaz teftişi yapmış. Sendika, Contitech açılışına gelen AKP Bursa Milletvekili Mehmet Ocaktan'a da durumu bir mektupla bildirmiş. Merak ettik Bosch'a namaz teftişine giden AKP İl Başkanı neden Contitech'e gitmemiş. Bursa İHK bu başvurunu gereğini neden yapmamış? Yoksa Bursa İHK sendikalaşmanın insan hakkı olduğunu bilmiyorlar mu? Bu kurullar neden sendikal hakları insan hakkı saymaz?

2001'de kurulan ve Başbakanlığa bağlı olan İHB'nin il ve ilçelerde İnsan Hakları Kurulları var. İHB'nin görevleri arasında şunlar yer alıyor: "İnsan hakları konusundaki mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek", "Türkiye'nin ulusal mevzuatının insan hakları alanında taraf olduğu uluslararası belgelerle uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda yapılacak çalışmaları koordine etmek", "İnsan hakları ihlâli iddiaları ile ilgili başvuruları incelemek ve araştırmak." İl ve ilçe İHK'leri "insan hakları uygulamalarını yerinde görmek amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlara ziyaretler gerçekleştirmek" yetkisine sahip.

Şimdi İHB'ye bir sorum var. İşçilerin ibadet etmeleriyle bu kadar yakından ilgilendiğinize göre işçi hakları ile de yakından ilgileneceğiniz şüphesizdir. Zaten bu göreviniz. Elbette işçi haklarının temel insan hakları olduğunu hatırlatmaya bile gerek yok. Ayrıca Bursa İHK'ye Contitech için ne yaptıklarını sorarsınız umarım.

İHB, insan hakları konusundaki mevzuat hükümlerinin uygulamasını izlemekle yükümlü. İHB, Anayasa'nın 51. maddesinde ve yasalarda güvence altına alınan sendikalaşma ve örgütlenme hakkının uygulamasını izliyor mu? İzliyorsa durum nedir?

Bir öneri de Düzce İnsan Hakları Kurulu'na: Bu olay daha yeni. Düzce Termo Makine Sanayi Tic. AŞ. işyerinde çalışan işçiler Birleşik Metal-İş sendikasına üye oldular. İşveren, işçilerin sendikalaşmasını engellemek için haziran ayı içinde önce 4, ardından da 16 işçiyi işten çıkarttı. İşten atılmaları protesto etmek ve anayasal hakları olan sendikalaşma hakları için yürüyüşe geçen işçiler, jandarma tarafından engellendi. Sendika Başkanı Adnan Serdaroğlu ve bir grup sendikacı jandarma tarafından gözaltına alındı. Böylece barışçıl gösteri hakkı da ihlal edilmiş oldu. İşten atılan işçiler fabrika önünde bekliyor.

Bursa Bosch fabrikasındaki ibadet konusuna yakın ilgi gösteren İnsan Hakları Kurulu neden Contitech ve Termo Makinede sendikalaşma hakkının ihlaline sessiz?

İtinayla sendika kapatılır!

BirGün 7 Temmuz 2011

Son yıllarda giderek artan sendika kapatma davalarına bir yenisi eklendi. Tüm Emekliler Sendikası (Emekli-Sen), Öğrenci Gençlik Sendikası (Genç-Sen), Tütün Üreticileri Sendikası (Tütün-Sen) ve Çiftçi Sendikaları Konfederasyonu'na (Çiftçi-Sen) karşı açılan kapatma davalarından sonra Yargıçlar ve Savcılar Sendikası, Yargı-Sen'e de kapatma davası açıldı.

20 Ocak 2011'de kurulan yargıçlar, savcılar ve yüksek mahkeme üyelerinin sendikal örgütü Yargı-Sen'e karşı Ankara Valiliği, Ankara İş Mahkemesinde 11 Mart 2011'de "sendikanın faaliyetlerinin durdurulması" için dava açtı. Kapatma

davasının 19 Haziran 2011'de yapılan duruşmasında sendika yetkilileri uluslararası sözleşmelerinin dikkate alınarak davanın reddini isterken, Valilik avukatı ise uluslararası sözleşmelerde sendika kurulması konusunda gerekli sınırlandırmaların bulunduğunu ve Yargı-Sen'in meslek esasına göre kurulduğunu iddia ederek kapatılma talebini tekrarladı. Duruşma ertelendi.

Bilindiği gibi kamu görevlilerinin, emeklilerin, küçük çiftçilerin ve öğrencilerin sendikalaşma çalışmaları uzun süredir idari engellerle ve kapatma davaları ile yüz yüze. Emekli-Sen hakkında idarenin (Valilik) ısrarları sonucu açılan kapatma davası yıllarca sürdü ve Yargıtay Emekli-Sen'i kapatma kararı verdi. Emekli-Sen bu karara karşı İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nde (İHAM) itiraz etti. Dava halen İHAM önünde. Genç-Sen, Çiftçi-Sen ve Tütün-Sen'e karşı çeşitli valilikler tarafından açılan kapatma davaları da sürüyor.

Önemle vurgulamak gerekir ki, bu davalar yargı tarafından resen açılmıyor. Tüm sendika kapatma davaları valiliklerinin talebi üzerine açılıyor ve ısrarı üzerine devam ediyor. Dolayısıyla bu davalar hükümetin siyasi sorumluluğunda olan ve hükümet iradesini yansıtan davalar. İdare başvurmasa bu davalar açılmayacak veya idare geri çekse bu davalar düşecek. Ancak idare (siz bunu siyasi iktidar olarak okuyun) davalar için son derece ısrarlı davranıyor.

Bu davalar emeklilerin, öğrencilerin, savcıların, yargıçların sendika kuramayacağı iddiasına dayanıyor. Bu iddianın sözde hukuksal dayanağı ne? 12 Eylül kalıntısı 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası. Oysa bu iki yasa hem ILO sözleşmelerine hem de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine (İHAS) açıkça aykırılık oluşturuyor. Ve Anayasa'nın 90. maddesi açıkça temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası sözleşmelerin esas alınacağını emrediyor. Ama gerek idare (hükümet) gerekse yargı organları Anayasa'nın bu amir hükmünü dikkate almıyor, dahası ihlal ediyor.

Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri kamu görevlileri dâhil tüm çalışanların sendikal örgütlenme hakkını güvence altına alıyor. ILO sözleşmeleri sadece asker ve polisler için kısıtlama yapılabileceğini belirtiyor. Bu iki kategori dışında hiçbir kamu görevlisinin sendikal örgütlenme hakkı kısıtlanamaz. Yargıç ve savcıların sendikal örgütlenme haklarının kısıtlanması 87 sayılı ILO sözleşmesinin ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin açıkça ihlali anlamına geliyor. Yargı-Sen kapatma davasında uluslararası sözleşmeleri kapatma için gerekçe gösteren idare vekili ya bu konuyu hiç bilmiyor veya çarpıtıyor. İkisi de vahim.

Emekliler de öğrenciler de yargıçlar da savcılar da sendikal örgütlenme hakkına sahiptir ve bu hakları Anayasa'nın 90. maddesi ile güvence altındadır. Bu nedenle Yargı-Sen kapatma davasının hukuksal dayanağı olmaması bir yana açıkça Anayasaya aykırılık oluşturmaktadır.

İşçilerin ve kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin çok sayıda aykırılığının ve hak ihlalinin hüküm sürdüğü ve bunlara yenilerinin eklendiği Türkiye'de savcıların, yargıçların, işsizlerin, emeklilerin, çiftçilerin, kendi hesabına çalışanların ve öğrencilerin sendikal hakları ilk bakışta ikincil bir sorun olarak

değerlendirilebilir. Ancak bu hak öznelerine yönelik engellemelerin işçi ve kamu çalışanlarına yönelik engellemeler ile bir bütünlük oluşturduğu ve aynı zihniyetin ürünü olduğu unutulmamalıdır.

Türkiye'de 12 Eylül ürünü yasakçı sendikal mevzuat ısrarla korunuyor ve uygulanıyor. Sendikal hak ihlalleri yüzünden Türkiye ILO'da gündeme alınıyor, uluslararası sendikal hak ihlalleri raporlarında yer alıyor. Ama bunlar hükümetin umurunda değil. "Sendikanız itinayla kapatılır" zihniyeti devam ediyor.

Merak ediyorum doğrusu? 12 Eylül 2010 referandumu ile sendikal hakların genişleyeceğini söyleyen (bazıları hukukçu ve sendikacı) muhterem zevat bu konuda ne düşünüyor? Yoksa "ileri demokrasi" yolunda bunlar teferruat diye mi düşünmekteler.

Sendikal Güç Birliği Platformu

BirGün 15 Eylül 2011

Türk-İş üyesi 10 sendika (Petrol-İş, Tek Gıda-İş, Belediye-İş, Kristal-İş, Hava-İş, Tez Koop-İş, Tümtis, Deri-İş, Basın-İş ve TGS) Sendikal Güç Birliği Platformu adı altında bir girişim başlattı. Platform "Demokratik, Mücadeleci ve Güçlü Yeni Bir Sendikal Hareket İçin Bir Araya Geldik" başlığıyla bir yola çıkış bildirgesi açıkladı.

Bildirgede Türkiye sendikal hareketinin ciddi bir tıkanıklık yaşadığı ve emekçilerin karşı karşıya olduğu sorunlara çözüm üretemediği vurgulanmakta ve sendikal hareketin içinde bulunduğu bu tablo karşısında yapısal bir dönüşüme gitmenin acil bir ihtiyaç olduğu saptaması yapılmakta. Sendikal Güç Birliği Platformunun yola çıkış bildirgesinde Türkiye'nin en büyük emek örgütü olan Türk-İş'in yönetiminin emekçilerin sorunlarının çözümünde rol üstlenebilecek anlayıştan, enerjiden ve inançtan yoksun olduğu dile getirilmekte.

Türk-İş üyesi 10 Sendikanın girişimi sendikal hareketin iyice etkisizleştiği bugünlerde yeni bir ümit ışığı olabilir mi? Yeni bir silkinişin odağı olabilir mi? Bu girişim Türk-İş'e yeni bir anlayış ve ruh kazandırabilir mi? Sınıf hareketindeki kıpırdanmaları ve yeni filizlenmeleri kucaklayabilir mi? Bu sorulara yanıt aramadan önce geçmişe göz atmakta yarar var.

Sendikal hareket ve özellikle Türk-İş içinde geçmişte de alternatif-muhalif odaklar ortaya çıktı. Türk-İş'i daha mücadeleci ve demokratik bir yapıya kavuşturma çabaları geçmişte de yaşandı. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) uzun yıllar Türk-İş içinde önemli bir güç merkezi oldu. İİSB'li sendikacıların birçoğu daha sonra TİP ve DİSK'te etkin oldu.

1966'da Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Gıda-İş'in imzaladığı Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması (SADA), 1971'de önce Türk-İş üyesi sosyal demokrat eğilimli 4 sendikanın hazırladığı 4'ler Raporu ve ardından 12 sendikanın hazırladığı "Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen" başlıklı rapor Türk-

İş içindeki belli başlı arayışlar olarak sayılabilir. SADA DİSK'e evrilirken 4'ler ve 12'ler girişimi Türk-İş içinde sonuç alıcı olamadı. Türk-İş'in 1986 Genel Kurulunda bir kez daha ortak bir platformda ortaya çıkan sol ve sosyal demokrat sendikaların girişimi başarılı olamadı.

Şimdi yıllar sonra Türk-İş içinde başlayan bu girişime çok ihtiyaç duyulduğu açık. Sınıfın, emekçilerin demokratik ve mücadeleci bir sendikal harekete çok ihtiyacı var. Yola çıkış bildirgesinde söylenenlerin tümü de doğru saptamalar. Platform kendini Türk-İş Genel Kuruluna yönelik bir girişim olarak değil uzun vadeli bir yürüyüş olarak tanımlıyor.

Eğer Sendikal Güç Birliği Platformu bileşenleri açıkladıkları hedefleri önce kendileri yerine getirirse, Türk-İş'te eleştirdikleri zihniyet ve uygulamaların kendi içlerindeki güçlü etkileri ortadan kaldırırlarsa, kendi içlerinde şeffaf demokratik bir yapı oluştururlarsa inandırıcı olurlar ve söyledikleri sözlerin etkisi güçlü olur. Bu cesur çıkışın böyle cesur adımlara ihtiyacı var. Platformun bildirisinde söz edilen sorunların sendikal hareketin bütününü sarmış olduğu gerçeği göz ardı edilemez. O nedenle özeleştirel bir tutumla başlamak en iyisi olur. Aksi halde inandırıcı olmak zorlaşır.

Platformun bir diğer zorluğu potansiyellerine ulaşamamış olması. Bu girişim içinde yer alabilecek pek çok sendika korku dağları beklediği için, başını ağrıtmak istemiyor, uzak duruyor ve durumu idare etmek istiyor. Siyasal güç yoğunlaşması ve otoriterleşme özellikle kamuda örgütlü sendikaları sindiriyor.

Sendikal Güç Birliği Platformu kendisini genel kurulla sınırlamadan, Türk-İş içi ve dışı ayırımı yapmadan, sendikal hareketin değişik katman ve bileşimleri ile birlikte hareket edebildiği ve eleştirdiği zihniyet ve uygulamalara kendi içinde de karşı çıkabildiği sürece emek hareketine katkıda bulunabilir.

Sendikaları hükümet kapattırıyor

BirGün 6 Ekim 2011

Öğrenci Gençlik Sendikası Genç-Sen'i de kapattılar. Şili'de öğrenci sendikasının eylemleri hükümeti sarsarken ve hükümet Şili Üniversitesi Öğrenci Sendikası lideri Camila Vallejo ile eğitim sistemini müzakere ederken Türkiye'de Genç-Sen kapatıldı.

Genç-Sen ilk değil. Türkiye giderek bir sendika mezarlığına dönüşüyor. Sistematik bir sendika kapatma dönemi yaşıyoruz. Önce Emekli-Sen'i kapattılar, sonra Çiftçi-Sen'i; sonra Yargı-Sen'i kapattılar; son olarak da Genç-Sen'i. Emekli-Sen kapatma davasında iç hukuk yolları tükendi. Diğer sendikaların temyiz süreci devam ediyor.

Bu kararların temel insan haklarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün açık ve dolaysız bir ihlali olduğuna şüphe yok. Dahası gerek kapatma davalarının açılması gerekse kapatma kararı verilmesi hukukun temel ilkelerine karşı bir meydan okuma değilse nedir?

Belki yüzlerce kez yazıldı. Davalı sendikalar savunmalarında bıkmadan tekrarladılar. Konu üzerine ciltlerce kitap ve makale yazıldı: Sendikalaşma herkesin temel insan hakkıdır. Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere göre herkesin (emekliler, hâkimler-savcılar, ev eksenli çalışanlar, öğrenciler, çiftçiler dâhil) sendikalaşma hakkı vardır. Anayasa'nın 90. maddesine göre temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler iç hukukun üstündedir. Yargı, yasama ve yürütme bu sözleşmelere göre hareket etmek zorundadır.

Ama kimin umurunda? Anayasa'nın 90. maddesi kimin umurunda! Uluslararası çalışma hukuku kimin umurunda? Gözümüzün içine baka baka, adeta dalga geçercesine sendikalara üst üste kapatma davası açıyorlar ve patır patır kapatıyorlar.

Kimse "bu kararlar bağımsız yargının işi, hükümeti bağlamaz" demesin. Kapatma davaları hükümetin emrindeki valilikler veya emniyet müdürlükleri tarafından açılıyor ve ısrarla sürdürülüyor. Asıl vahamet burada başlıyor. Siyasi iradenin emrindeki bürokrasi fütursuzca, hukuku hiçe sayarak kapatma davası açıyor. Oysa Anayasa'nın 11. maddesi anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı dâhil herkesi bağladığını söylüyor. O halde yürütme hangi cesaretle bu davaları açabiliyor? Arkasında siyasi bir irade olmaksızın valilikler bu kapatma davalarını açabilir mi? Lafı dolandırmanın gereği yok: kapatmaların asıl müsebbibi hükümettir. Yargı da hukukun temel ilkelerini çiğneyerek, anayasa ve uluslararası hukuka aykırı kararlar vermekte ısrar etmekte ve böylece idarenin keyfiyetine hukuki dayanaklar oluşturmaktadır.

Yeni bir anayasa hazırlanacakmış ve bu anayasa "özgürlükçü" olacakmış! Mevcut anayasa hükümlerini dikkate almayanlar, bu Anayasa'nın 90. madde gibi son derece kritik bir hükmünü sistematik olarak çiğneyenler "özgürlükçü" bir anayasadan söz ediyor. Anayasayı kimsenin takmadığı dört sendikaya kapatma davası açılmasından ve bu sendikaların kapatılmasından belli değil mi?

Yazılı hukuk normlarının giderek bir anlam ifade etmediği, hukuk güvencesinin kalmadığı bir tür fiili hukukla yüz yüzeyiz. Eğer öyle olmasaydı. Bir valilik açık anayasal kurala rağmen Genç-Sen'e kapatma davası açmaya cüret edebilir miydi? Bırakın hukuk devletinde kanun devletinde bile böyle saçmalık olmaz. Anayasa'nın normlar hiyerarşisindeki yerini bilen hiç kimse 90. maddeye rağmen Genç-Sen'in kapatılmasını izah edemez.

Sorumluluk öncelikle hükümetindir. Sormak lazım: Sendikaları kapattırmak için bu ısrarınız neden? Neden 12 Eylül'ün yasakçı ve vesayetçi sendikal yasalarını gerekçe göstererek sendikalara ardı ardına kapatma davası açıyorsunuz? Neden 90. maddeye rağmen, uluslararası hukuka rağmen 12 Eylül hukukunda ısrar ediyorsunuz?

Sarı toplu sözleşme yasası

BirGün 3 Kasım 2011

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu ile ilgili değişiklik taslağını Başbakanlığa sundu. Taslak ILO ve AİHM kararlarına karşı kararlı bir direnişin simgesi. Taslağı hazırlayanlar ne ILO ne de AİHM kararlarını umursamış. Dahası taslak adeta Memur-Sen konfederasyonu için adrese teslim hazırlanmış.

Taslak ile bütün kamu çalışanlarının grev hakkı bir kez daha yok sayılıyor. Taslak grevsiz sözde bir toplu sözleşme düzeni öngörüyor. 2010 Anayasa referandumumun temel felsefesi taslağa aynen yansımış. Zamanında söylemiştik; "2010 anayasa değişikliği örtülü grev yasağı anlamına geliyor" diye, ne yazık ki haklı çıktık!

4688 taslağı grevsiz sözde bir toplu iş sözleşmesi düzeni ile sınırlı kalmıyor. Bu toplu sözleşme sürecinin bütün aşamalarını da neredeyse iktidara yakın bir konfederasyona altın tepsi içinde sunuyor. Taslak akıllara durgunluk veren hesaplamalarla toplu sözleşme sürecinde bütün yetkileri Memur-Sen konfederasyona bırakıyor. Bir danışıklı toplu sözleşme süreci...

Toplu sözleşme görüşmelerini yürütecek Kamu Görevlileri Sendika Heyetinde Memur-Sen'in çoğunluğa sahip olması için hileli bir yöntem öngörülmüş. Heyetin 7 kişiden oluşması öngörülüyor. Heyet başkanı en çok üyeye sahip konfederasyondan geliyor. Kalan üyeler ise nispi temsille hesaplanıyor. Ama ne nispi temsil! Heyet başkanı nispi temsile dâhil edilmiyor. Diğer 6 üye nispi temsil esasına göre konfederasyonlara dağılıyor. Memur-Sen 3, Kamu-Sen, 2 KESK 1 üyeye sahip oluyor. Başkan da Memur-Sen'den olunca sonuçta Memur-Sen 7 kişilik kurulda 4 üyeye sahip oluyor.

Toplam sendikalı memurların yüzde 45'ini temsil eden Memur-Sen Kamu Görevlileri Sendika Heyetinde yüzde 57'lik bir temsile ulaşıyor. (Aslında şaşırtıcı bir şey yok! 2002'de yüzde 34'lük azınlık oyu ile Mecliste yüzde 64'lük çoğunluk elde edenler şimdi de sendikal yetkileri azınlık konfederasyonuna veriyor). Oysa 7 üyenin tümü nispi temsille belirlense Memur-Sen 3, Kamu Sen 2, KESK 2 üyeye sahip olacak ve Memur-Sen kurulda azınlığa düşecek. KESK'in bir üyeliği bir Ali Cengiz oyunu ile Memur-Sen'e veriliyor. Böylece toplu sözleşme sürecinde her şey denetim altında tutulmak isteniyor.

Bu neden önemli? Çünkü toplu sözleşme Kamu Görevlileri Sendika Heyetinin çoğunluğunun kararıyla imzalanacak. Azınlıkta kalan temsilciler Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) bile başvuramayacak. Velev ki KGHK başvurdunuz, ne olacak sanki! Orada da suyun başı tutulmuş.

11 üyeden oluşan KGHK tamamıyla hükümetin vesayeti altında. 4 üye Maliye, Hazine, Devlet Personel ve Çalışma Bakanlığından geliyor (yani hükümet tarafından). 2 üye Memur-Sen'den, 1 üye Kamu-Sen'den, 1 üye KESK'ten geliyor. Üniversitelerden gelecek iki üyenin de Kamu İşveren Heyeti Başkanı (yani hükümet tarafından) tarafından seçilmesi öngörülüyor. Garabet diz boyu! Sendikaların göstereceği akademisyen havuzundan kimlerin

KGHK üyesi olacağını yine hükümet belirleyecek. Kurulun başkanı ise Meclis çoğunluğu (yani hükümet tarafından) tarafından seçilen Sayıştay Başkanı. İşte size milyonlarca emekçinin toplu sözleşmesinde hakemlik yapacak bağımsız kurulun yapısı.

Grev yok, toplu sözleşme yetkisi adrese teslim, görüşmelerde pürüz çıkması ihtimali sıfır. Bir mucize olur da çıkarsa geçilmez bir kale olarak KGHK var! Bu yasayla olsa olsa sarı toplu sözleşme yapılır. Kamu görevlileri için sarı sözleşme dönemi başlıyor. Hayırlı olsun!

Dahası, bu acele neden? Hani yeni Anayasa yapılıyordu! Hani demokratik Anayasa yapılıyordu! Neden Anayasa değişmeden sendikal yasaları değiştirmek için acele ediliyor. Yoksa karar verdiniz mi? Anayasa'nın sendikal haklarla ilgili maddeleri değişmeyecek mi?

OECD'nin en sendikasızı Türkiye

BirGün 24 Kasım 2011

Türkiye'nin de üyesi olduğu Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) bugünlerde 50. Yılını kutluyor. Kökleri Marshall Planına kadar uzanan OECD'nin Batılı kapitalist ülkeler yanında gelişmekte olan ekonomilerden de üyeleri var. Türkiye OECD'nin kurucularından ve 34 üyesinden biri. OECD, Türkiye'ye sosyal güvenlik ve işçi hakları konusunda sık sık piyasacı, neoliberal reçeteler sunmasıyla da biliniyor. OECD piyasacılığın mabetlerinden biri.

Her şey bir yana OECD'nin çeşitli alanlarda kapsamlı istatistiki serileri var. Zaman zaman bakmakta yarar var. Bugün OECD'nin sendikalaşma istatistiklerine göz atmak istiyorum. Oldukça detaylı sendikalaşma serileri var. Sendikalaşma oranlarına ilişkin istatistiki veri setleri oluşturmanın, veri derlemenin zorlukları bilinir. O nedenle bu veriler oldukça kıymetli.

Bakalım Türkiye 34 OECD ülkesi içinde sendikalaşma açısından nerede?

OECD'nin son sendikalaşma verilerine bakılacak olursa Türkiye'nin durumu içler acısı. Türkiye OECD'nin en kötüsü. Evet en kötüsü. Türkiye yüzde 5,9'luk (yazıyla beş nokta dokuz) sendikalaşma oranıyla OECD ülkeleri arasında sonuncu durumda. Hayır hata filan yok. Sendikalaşma oranı öyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerindeki gibi yüzde 59 değil, sadece yüzde 5,9. Takke bir kez daha düştü kel göründü. Türkiye OECD sonuncusu.

İstatistiklere biraz daha yakından bakalım. Bir başka çarpıcı nokta Türkiye'de sendikalaşmanın son yıllarda giderek hızla düşmesi. OECD verilerine göre 2001 yılında yüzde 10 olan sendikalaşma oranı 2009'da 5.9'a gerilemiş. Zaten düşükmüş ama iyice düşmüş. Sendika üyeliği 2000'li yıllarda yüzde 40'tan fazla düşmüş. Kim bilir, bu OECD'nin savunduğu politikalar açısından başarı bile sayılabilir! Ne kadar az sendika, piyasa için o kadar iyi! Büyüklerimiz bunu ileri bir başarı olarak da sunabilir.

"Sendikalaşma oranları her yerde geriliyor, bizde de gerilediyse ne olmuş" denebilir. Ama kazın ayağı öyle değil. Türkiye sendikalaşma oranlarında yerlerde sürünmekle kalmıyor, sendikalaşmanın gerilemesi konusunda başa güreşiyor. Evet OECD'de de sendikalaşma oranı gerilemiş. 2001-2099 arasında yüzde 20,4'ten yüzde 18,4'e gerilemiş. Özetle OECD'de yüzde 10'luk bir düşüş var. Türkiye'de ise yüzde 40'lık. Ne diyelim! Bu performansa nazar değmesin.

Peki, Türkiye'nin bu sıralar hiza vermeye çalıştığı, krizle boğuşan ülkelerde durum ne? Önce "Yunanistan gibi mi olalım" denen komşuya bakalım. O da ne! Sendikalaşma oranı yüzde 24. 2001'de yüzde 25 imiş. Neredeyse yerinden kıpırdamamış. Eee sende kriz olmasın da kimde olsun komşu! Ne kadar sendika, o kadar kriz.

Bir de İtalya'ya bakalım: Sendikalaşma oranı yüzde 35. İnanılır gibi değil. 2001'de yüzde 34 imiş. Olacağı budur, sendikalaşma oranı artarsa kriz de artar! Bir de Şili'nin durumu var. Orada da sendikalaşmada küçük bir artış eğilimi var. Bizden söylemesi derhal tedbir alsınlar. Yoksa Şili'de yakında krize girebilir!

Şimdi anlaşıldı mı Türkiye'nin neden Yunanistan gibi İtalya gibi krize saplanmadığı ve ekonomisinin tıkır tıkır işlediği. Ne kadar az sendika, o kadar çok istikrar! Yukarıda "OECD'nin en kötüsü" diyerek abesle iştigal etmişim. Aslında Türkiye OECD'nin en iyisi! Sendikalaşmayı önleyerek istikrarlı bir ekonomi gerçekleştirmiş. Yunanistan olmamış, İtalya olmamış...

Maazallah, bizde de sendikalaşma oranları yüzde 25-30'larda olsaydı nice olurdu halimiz.

Türk-İş 3. Genel Kurulu

BirGün 8 Aralık 2011

Bugün Türk-İş 21. Genel Kurulu başlıyor. Biliyorum başlık tuhaf görünüyor ama bazen geçmişe yolculukta yarar var. Bugün 21. değil 3. Türk-İş genel kurulunu yazmak istiyorum. Şimdi 1950'li yılların ikinci yarısına uzanalım. DP yönetiminin iyice otoriterleştiği ve diğer baskıcı uygulamalar yanında bazı sendika ve sendika birliklerini de kapattırdığı, diğerlerini ise kapattırmakla tehdit ettiği günlerde, Haziran 1957'de toplanan Türk-İş 3. Genel Kuruluna göz atalım ve sendikacı-siyaset ilişkisi açısından oldukça öğretici olan bu unutulmuş öyküyü hatırlayalım.

1953 yılında Türk-İş Başkanlığına seçilen Naci Kurt 1954 seçimlerinde DP milletvekili seçilince Türk-İş genel başkansız kalmıştı. Türk-İş Yönetim Kurulu mali yapının olumsuzluğu nedeniyle bir başkan adayı çıkaramamış ve bunun üzerine Genel Sekreter İsmail İnan'ın genel başkanın görevlerini yerine getirmesine karar verilmiş ve 1957 kongresine kadar Türk-İş genel başkanı olmaksızın faaliyet yürütmüştü. Bu ara dönemden sonra 1957 yılında yapılan Türk-İş 3. Genel Kurulunda DP baskısı ve vesayeti açıkça hissedildi. Hatta daha erken toplanması gereken 3. Genel Kurulun sendika birlik ve federasyonları kapatan DP zihniyetinin hışmına uğramasından kaygı duyulduğu için genel kurul toplantısı bir süre geriye itilmişti.

Toplantı endişeli başlamıştı. Akis dergisi genel kurul sırasındaki manzarayı şöyle anlatıyordu:

"Toplantı açıldığında delegelerde ve hele Türk-İş idarecilerinde bariz bir endişenin hüküm sürdüğü görülüyordu. Türk-İş'in son zamanlarda hükümete pek şirin gözükmediği malûmdu. Hele Çalışma Bakanlığı adeta Türk-İş'e cephe almıştı. Bu bakımdan Türk-İş idarecileri kongre hazırlıkları yapılırken uçurulan bazı balonlar yüzünden çok rahatsız olmuşlardı. Mesela kongrenin toplanmasına izin verilemeyeceği yolunda bir söylenti çıkarılmıştı."

İzmirli sendikacı Burhanettin Asutay, seçimler öncesi yaptığı konuşmada "İstanbul'da iyi bir icra komitesi seçemedik. Ufak pazarlıkla iş olmaz. Öyle bir heyet seçelim ki, hükümetle anlaşabilsin" diyerek hükümete yakın bir ismin başkan olmasının işaretini vermişti. Ancak buna rağmen Türk-İş 3. Genel Kurulunda başkanlık seçiminde CHP'li İsmail İnan ile DP'li Nuri Beşer arasında yarış yaşandı. İlk beş turda Nuri Beşer'e açık üstünlük sağlayan İsmail İnan bununla birlikte seçilmek için gerekli olan üçte iki oya ulaşamadı. Dönemin Türk-İş Ana Tüzüğüne göre, başkan, genel sekreter ve sayman kongreye katılan delegelerin üçte ikisinin oyunu almak zorundaydı ve sonuç alınana kadar turlara devam edilirdi. Bu hüküm geniş bir delege mutabakatını öngörmesi nedeniyle son derece önemliydi ama sonra değiştirildi.

İsmail İnan, 35'e 24 üstün olduğu 4. tur sonrası başkanlıktan çekilip genel sekreter olabileceğini ilan etti. Ancak Beşer, İnan'la çalışmak istemiyordu. 5. turda İnan 32'ye 19 Beşer'e üstünlük sağladı. Ancak yine seçilemedi. Bunun üzerine seçimler aşağıdan yukarıya doğru yapıldı. İnan genel sekreterliğe aday olup seçildi, Beşer ise zoraki genel başkan seçilmiş oldu. Bu tablo 3. Genel Kurul delegasyonu içinde DP karşıtlarının ağırlığını gösteriyordu. Ancak bir yandan başkan seçtirecek güçlerinin olmayışı öte yandan ise hükümetle çatışmayı göze alamamaları, dahası hükümetin gazabından korkmaları nedeniyle Nuri Beşer genel başkan seçilmişti.

Bazı sendika birlik ve federasyonların kapatılması ardından toplanan 3. Genel Kurulda yeterli desteği olmamasına rağmen Beşer'in başkan seçilmesi bu kapatmalardan duyulan tedirginliğin ve DP iktidarının mutlak hakimiyetinden duyulan korkunun bir ürünü olarak da değerlendirilebilir.

Bilindiği gibi dönemin sendikaları asıl olarak kamu işletmelerinde örgütlüydü. Her şey DP hükümetinde bitiyordu. Bu yüzden 3. Genel Kurulda yapılan seçimlerde DP ile iyi geçinme kaygısı hâkim oldu. Nitekim Türk-İş 3. Genel Kurulundaki seçimlerle ilgili olarak 4. Genel Kurula sunulan raporda "Delege miktarından fazla polisin baskısı altında akdedilen 3. Genel Kurul, düşük iktidarın taraftarlarının 'biz seçilemezsek Türk-İş'in kapısına karakilit takılacaktır' şeklindeki tehdidi altında, özel kalemlerin ve düşük DP'nin Genel Kurulunun telefonla verdikleri talimat üzerine cereyan etmekte idi" denilerek bu genel kurulun gerçek niteliği ortaya konmuştur.

Ama yine de tarih pek çok kez tekerrür etmiş ve sonraki yıllarda 3. Genel Kurul birçok kez tekrar yaşanmıştır. Şüphesiz, ders alınırsa hiç tekerrür eder mi tarih!

Not: Bu yazı 21. Türk-İş Genel Kurulu ile ilişkili olmayıp tamamen tarihi mülahazalarla kaleme alınmıştır!

Türk-İş 21. Genel Kurulu

BirGün 8 Aralık 2011

Türkiye'nin en eski ve en büyük işçi örgütü olan Türk-İş'in 21. Genel Kurulu 8-11 Aralık 2011 tarihlerinde Ankara'da toplanıyor. Çalışanların kıdem tazminatı fonu, bölgesel asgari ücret, esneklik ve kiralık işçilik gibi ciddi yeni tehlikelerle yüz yüze olduğu bir dönemde Türk-İş Genel Kurulunun hayatı bir öneme sahip olması gerekir(di). Emek hareketinin bu en üst forumuna haftalar hatta aylar öncesinden hazırlanması; işçi sınıfını bekleyen tehlikelere, sınıfın sorunlarına ilişkin çözüm önerilerini, hedeflerini, mücadele hattını ortaya koyması beklenir. Olağan olan, beklenen budur.

Ancak ne yazık ki Türk-İş 21. Genel Kurulu öncesinde ne yaklaşan yeni tehlikeler ne de genel kurulun kendisi gündem olabilmiş değil. Türk-İş Genel Kurulu yeni yönetimin seçileceği bir zemine gerilemiş durumda. Geçmişte neredeyse bir hafta süren ve ülke gündemine önemli bir yer tutan genel kurullar zamanla daha biçimsel, törensel bir hal aldı. Her sendika temsilcisinin en az yarım saat konuştuğu bir haftalık genel kurullardan 10'ar dakikalık konuşmaların yapıldığı, bir günü seremoniye ayrılan 3 günlük genel kurullara geldik. Sınıfın sorunları büyüdükçe genel kurul süreleri, konuşma süreleri azaldı. Konuşulacak sorunlar giderek arttı var ama konuşanlar azaldı. Ne ironi değil mi?

Türk-İş Genel Kurulu ne ölçüde ülkenin, işçinin nabzını tutacak? Yoksa genellikle olduğu gibi sadece bir seçim arenası mı olacak? Delegeler sınıfın birer temsilcisi olarak, sınıfın sözcüleri olarak mı orada var olacak yoksa seçim hesaplamalarında sıradan birer sayı olarak mı? Her delege büyük bir sorumlulukla oraya gidiyor ama bu rolün gereğini ne kadar oynayabilecek?

İşçiler kıpır kıpır, çalışanlar tedirgin ama Türk-İş genel kurula çok dingin bir ortamda gidiyor. Sendikaların bir bölümü araziye uymuş durumda; "aman bir sorun çıkmasın, aman hükümetle aram açılmasın, aman dosyalar raftan inmesin" derdinde. Pek çok sendika bu genel kurulda iddia sahibi değil. 21. Genel Kurul öncesinde Türk-İş üyesi sendikalar hiçbir zaman olmadığı kadar sessiz. Sendikalar çevrelerde hemen herkesin paylaştığı bir kanaat var: Türk-İş belki de tarihinin en sessiz ve etkisiz döneminden geçiyor. Genel kurulda bu sessizlik devam edecek mi?

Yaşanan ciddi erozyona rağmen sendikal örgütlenmede ciddi bir adım atılamıyor. Tersine erime devam ediyor. Kamu kesiminde 200-250 bin civarında üye kalmış durumda. Artık kamu kesimi sendikacılığı refleksleriyle Türkiye'de sendikacılık yapmak mümkün değil. Ama Türk-İş bu tarz sendikacılığa sıkı sıkı sarılmış durumda. Özel sektörde zorlu mücadeleleri göze alacak bir sendikal tarza ihtiyaç var. "Efendi sendikacılık" ile sınıfın sorunları çözülmüyor.

Türk-İş Genel Kurulu sonrasında hükümetin heybeyi açacağını herkes biliyor. Bu heybeden çıkacaklar da belli. Çalışma hayatını daha da esnetecek, kuralsızlaştıracak bir dizi düzenleme kapıda. Türk-İş Genel Kurulunda bunlar hükümete hatırlatılacak mı? Hükümet tok sesle uyarılacak mı? Yoksa idare-i maslahata devam mı edilecek?

Türk-İş artık denizin tükendiğinin farkına varacak mı? İdare-i maslahatla, kulisle, hükümetle kurulan yakınlıklarla işçi haklarının korunamayacağını fark edecek mi? Bu yolla parça başı sonuçlar almak, üyelerin bazı günlük sorunlarını çözmek, iş halletmek mümkündür ama sınıfın sorunlarının bu şekilde çözülemeyeceğini anlamak için daha ne olması lazım?

Bir süredir Sendikal Güçbirliği Platformu Türk-İş'te bir seçenek yaratmaya çalışıyor. Daha demokratik ve mücadeleci bir Türk-İş hedefliyor. Sendikal hareketin ve Türk-İş'in dibe vurduğu koşullarda Sendikal Güç Birliği Platformu önemli bir imkân yaratıyor. Çeşitli eksikleri ve sorunlarına rağmen Güç Birliği Platformu "köprüden önceki son çıkış" gibi duruyor. Bakalım Türk-İş Genel Kurulu bu "köprüden önceki son çıkışı" değerlendirebilecek mi?

Türk-İş 21. Genel Kurulu ardından

BirGün 21 Aralık 2011

"Hükümetin emeğe karşı bitmez tükenmez saldırılarının önümüzdeki dönemde devam edeceği açık." Bu söz Türk-İş Başkanı Mustafa Kumlu tarafından 21. Genel Kurulun kapanışında söylendi. Evet, bir yanlışlık yok. Kelimesi kelimesine böyle söyledi. Kayıtlarda yer alıyor. Bu saptamanın üzerinde ne kadar durulsa azdır. Hatta bu söz Türk-İş'in her sendikası ve şubesinin bir yerine asılmalı. Asılmalı ki, birkaç gün sonra unutulmasın, gereği yapılsın!

Türk-İş 21. Genel Kurulu tamamlandı. Genel kurulun seçim boyutu üzerinde çok fazla durmaya gerek yok. Büyük ölçüde beklenen oldu. Mustafa Kumlu'nun listesi seçimi epeyce farkla alırken, muhalefetin (Sendikal Güç Birliği Platformu) listesi beklenenin de altında bir oyla yetinmek zorunda kaldı. Kuşkusuz bu sonuçta daha önceki yazılarımda belirttiğim Türk-İş'in "iç gerçekleri", "açmazları" ve yapısal sorunları yanında muhalefetin eksikleri de rol oynadı.

Genel kurulun seçim boyutunu bir kenara bırakarak, sendikal politikalara ilişkin boyutunu ve bundan sonrasını ele alalım. Genel kurulun haber olmasını sağlayan gelişmeler muhalefetin Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın başkanlığında ayrı bir liste çıkarması ve Genel Kurulda Başbakan adına konuşan Başbakan Yardımcısı Bekir Bozdağ'a yönelik yoğun protestolar oldu. Bir diğer ifadeyle Türk-İş delegeleri (en azından önemli bir bölümü) hükümetin emek karşıtı politikaları karşısında suskun kalmadı.

Genel kurulun gözden kaçırılmaması gereken bir diğer boyutu ise muhalefetin yaptığı eleştirilerin genel kurul kararları ve mevcut Türk-İş yönetiminin tutumu üzerindeki etkisidir. Muhalefet seçim sonuçları üzerinde olmasa da kararlar ve Türk-İş yönetiminin söylemi üzerinde etkili olmuştur. Bunlardan en önemlisi kıdem tazminatı konusunda alınan karardır. Hükümetin kıdem tazminatını fona devretmeyi programına koyduğu ve Türk-İş çevrele-

rinde de hükümetin propagandasının etkisiyle kıdem tazminatın fonuna ilişkin ehven-i şer yaklaşımların kulislerde seslendirildiği düşünülecek olursa, kıdem tazminatı konusunda genel kurulun oy birliği ile aldığı karar son derece önemlidir.

Türk-İş 21. Genel Kurulu hiçbir yoruma yer bırakmayacak netlikte bir karar alarak, kıdem tazminatının fona devredilmesi, süresinin azaltılması, tasfiyesi ve zayıflatılması gibi sonuçlara yol açacak her türlü girişime karşı genel grevle karşı çıkılmasını oy birliği ile kabul etti. Dolayısıyla Türk-İş'in en üst karar organı, Türk-İş yönetimine hükümetin kıdem tazminatı fonu ve benzer herhangi bir yöntemle kıdem tazminatı hakkına dokunması girişimi karşısında somut bir görev verdi.

Genel kurulda yapılan çeşitli eleştirileri "2007 yılında yapılan Türk-İş Genel Kurulu'nda, Türk-İş yönetimine 'hükümeti yıkmak, bunun için toplumsal muhalefet örgütlemek', 'Emperyalizme karşı mücadele için Anadolu'dan ikinci kurtuluş savaşını başlatmak' ya da 'İşçi sınıfını iktidara taşımak' içerikli görevler verilmemiştir" sözleri ile imalı yanıtlar veren Kumlu ve ekibine genel kurul şimdi somut bir görev vermiştir. Kıdem tazminatını korumak ve kıdem tazminatı fonuna karşı genel grev örgütlemek.

Nitekim Mustafa Kumlu seçimleri kazandıktan sonra yaptığı konuşmada

> "Genel Kurul Kararlarımız, TÜRK-İŞ'in manifestosudur. Bu manifesto, rehberimiz olacaktır" dedi. Kumlu'nun konuşmasında kamuoyunda üzerinde çok durulmayan ve girişte belirttiğimiz çok kritik bir cümle daha yer aldı. Bu cümle şöyle idi: "Hükümetin emeğe karşı bitmez tükenmez saldırılarının önümüzdeki dönemde devam edeceği açık."

Evet yanlış okumadınız. Dil sürçmesi değil. Türk-İş Başkanı hükümetin emeğe karşı bitmez tükenmez saldırılarının devam edeceğini genel kurul kürsüsünden söyledi. Basılı açıklamada da yer aldı. Kumlu, AKP hükümetini dün, bugün ve yarın emeğe karşı bitmez tükenmek bilmeyen bir saldırı içinde olmakla suçladı. Aslında bu söylem genel kurulda büyük ölçüde muhalif delegeler tarafından dile getirildi.

O halde Türk-İş'i büyük görevler bekliyor. Hükümetin bitmez tükenmez saldırılarının devam edeceği açıksa buna uygun bir mücadele hattı oluşturmak da Türk-İş yönetiminin temel görevi olmalıdır. Şimdi tüm çalışanların, sendikal kamuoyunun gözleri Türk-İş yönetimi üzerinde olacaktır. Bir mazeretleri yoktur. Çalışanlar haklı olarak "hükümetin bitmez tükenmez saldırıları" karşısında ne yapacaksınız ne yaptınız diye soracaktır. Seçilmekse seçildiler. Kararsa karar alındı.

Kuşkusuz, genel kurullarda edilen kelam ve genel kurul raporlarında yazılanlardan hareketle sendikal hareketin analiz edilemeyeceğini bilecek kadar deneyimimiz var. Pek çok konuşmanın genel kurul salonunda kaldığını, pek çok genel kurul raporunda yazılanların kâğıt üzerinde kaldığını biliyoruz. Ama bu sözler sıradan sözler, bu kararlar sıradan kararlar değil. Şimdi fikri takip zamanıdır.

Türk-İş Başkanının dediği gibi, hükümetin emeğe karşı bitmez tükenmez saldırılarının önümüzdeki dönemde devam edeceği açıksa, kolları sıvama zamanıdır. Kısaca "efendi sendikacılık" dönemi bitmiştir. İroniktir ama bunu bizzat Türk-İş Genel Başkanı'nın sözleri teyit etmektedir.

Neredesin Hoffa?

BirGün 5 Ocak 2012

1975 yılında esrarengiz bir biçimde ortadan kaybolan ABD'li sendika lideri Jimmy Hoffa'nın yıllardır bulunamayan cesedinin General Motors (GM) şirketinin Detroit kentindeki gökdeleninin temeline, ıslak betona gömüldüğü ileri sürüldü. İddia, Hoffa'nın ortadan kaybolmasından 36 yıl sonra şoförlüğünü yapan Marvin Elkind tarafından dile getirdi.

Jimmy Hoffa ABD sendikal hareketinin en tartışmalı liderlerinden biriydi. Hoffa organizatör olarak katıldığı Teamsters sendikasında (Kamyoncular ve Sürücüler Sendikası) genel başkanlığa kadar yükselmiş ve sendikayı ABD'nin en büyük sendikalarından biri haline getirmişti. 1960'larda rüşvet, yolsuzluk ve organize suç örgütleri (mafya) ilişkileri nedeniyle yargılanmış ve 13 yıl hapis cezasına çarptırılmıştı. Daha sonra Richard Nixon ile yaptığı bir af anlaşması karşılığında serbest bırakılan Hoffa en son 1975 yılında mafya liderleri ile bir buluşmaya giderken görülmüş bir daha kendinden haber alınamamıştı.

Hoffa hırslı ve başarılı bir sendikacıdır. Kullandığı sert ve "ikna edici" yöntemlerle işverenleri pes ettirir ve üyelerine oldukça iyi koşullar sağlar. Bu nedenle de kamyoncular arasında pek sevilir. Hoffa başarılı olmak için her şeyi yapar, mafya ile işbirliği dahil. Mafya, Hoffa'nın yükselmesine yardım eder ve önündeki pek çok engeli ayıklar. Çünkü taşımacılık sektörü mafya için kritik bir alandır. Hem Hoffa hem de mafya kazanır. Bir kazan-kazan öyküsü.

Hoffa hızla yükselir ama organize suç örgütleriyle girdiği ilişkiler peşini bırakmaz. Hoffa'nın ortadan kaybolmasının nedenleri tam olarak bilinmemekle beraber mafya ile girdiği karanlık ilişkilerin bedeli olduğunu söylemek mümkün. Mafya Hoffa'yı daha fazla taşımak istemediği için ıslak betona gömmüş ve ondan kurtulmuş olabilir.

Hoffa'nın öyküsü tek adam sendikacılığın, dahası gangster sendikacılığın tipik örneklerinden biri olarak da okunabilir. "Kahraman" bir sendikacı tipinin arkasındaki karmaşık ve karanlık ilişkiler ağının örneklerinden biridir Hoffa. Hırslı, gücünü kutsayan, gücün şımarttığı ve gücün yoldan çıkarttığı sendikacı tipinin trajedisi. Hoffa'nın trajedisi, onun "gangster" sendikacılık anlayışının üzerini örtmemeli. Hoffa, işçi haklarını savunduğu için mafya tarafından ortadan kaldırılan bir sendikacı değil, mafya ile ilişkilerine kurban giden bir sendikacı olarak hatırlanmalı.

Sendikal hareketin Hoffa'ları hep olmuştur. Hepsi Jimmy Hoffa gibi ıslak betona gömülmüyor. Bazı Hoffa'lar sessizliğe gömülüyor, bazıları ölü taklidi yapıyor, bazıları arka bahçede gömülü ama yaşadığını sanıyor.

En kudretli sendikacılarından biriyken, sendikasında büstü, adı yazılı ışıklı tabelaları, sendikanın her bir santiminde adı ve Resmî varken ve herkes karşısında titrerken bir gün bir suç örgütü ile ilişkisi olduğu iddiasıyla tutuklanır. Sorgusuz sualsiz yatarken bir gün aniden tahliye edilir. Sonrası adeta bir Hoffa öyküsü. Islak betona değil ama büyük bir sessizliğe gömülür. O kudretli sendikacı artık yoktur. Adeta tarihten silinmiştir. Tıpkı Orwell'in 1984'ünde olduğu gibi arşivlerden kayıtlardan adı çıkarılır. Konuşmaz. Çünkü kendisine konuşmaması, torunlarını sevmesi telkin edilir. Artık izine rastlanmaz. O görkem, o ihtişam yer ile yeksan olmuştur.

Bir gün Hoffa gibi onun da bir başka GM temeline gömülüp gömülmediğini öğreniriz belki. Hoffa için 36 yıl beklemek gerekti. Hangi ilişkiler, hangi vaatler, hangi anlaşmalar yaşandı ve ne bedel ödendi ortaya çıkar belki.

Hoffa öyküleri bitmez. Ölü taklidi yaparak sessizliğe gömülen Hoffa'lar da bulunur. Varlıklarını hissetmezsiniz. Zaten onlar da hissedilsin istemezler. Bedenlerini görürsünüz ama ruhları çoktan arka bahçeye gömülmüştür.

Hoffa'lar bitmez. Jimmy gibi hırslı ve sert olanlarını da görürsünüz. Arkada akıp giden öyküyü bilmediğiniz için surete aldanırsınız. Bu kez siz sessizliğe gömülürsünüz.

Arka bahçede gömülü Hoffa'lara seslerini verenler ise ayrı hazin bir öyküdür. Onlar kendi seslerinin tınısını, maharetini ve marifetini ölü Hoffa'lara vererek yaşıyor taklidi yapmalarını sağlarlar.

Sahi sen neredesin Hoffa? Sen nasıl gömüldün, nereye gömüldün?[6]

Sosyal politika sendikaya karşı!

BirGün 12 Ocak 2012

2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaları birleştiren ve bazı değişiklikler öngören Toplu İş İlişkileri Kanunu taslağı aylardır hükümet tarafından Meclise gönderilemiyor. Oysa tasarı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türk-İş, Hak-İş ve TİSK arasında varılan bir uzlaşmayla hazırlanmıştı. Tasarının yetersiz ve ILO normlarına aykırı olduğunu belirten DİSK ise hazırlık çalışmalarından çekilmişti.

Daha önce de yazdığım gibi taslak 2822'de var olan ve ILO normlarıyla çelişen pek çok düzenlemeyi koruyor. Taslakta minimum düzenlemelerle yetinilmiş ve toplu iş sözleşmesi ve greve ilişkin olarak mevcut yaklaşım (2822) korunmuş durumda. Taslak ile işkolu barajı yüzde 10'dan binde 5'e, işkollarının sayısı 28'den 18'e indiriliyor. İşyeri barajı yüzde 50 olarak korunurken işletme barajı yüzde 40'a çekiliyor. Ancak mevcut yasada var olan yetki tespit ve itiraz süreci

[6] Türk Metal sendikası eski Genel Başkanı Mustafa Özbek

büyük ölçüde korunuyor. Mevcut yetki-tespit ve itiraz süreci sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engeldir. Taslak grev hakkına yönelik sınırlamaları da büyük ölçüde koruyor, hükümetin grev erteleme yetkisinde herhangi bir değişiklik yapmıyor.

İşte bu taslak aylardır hükümet tarafından Meclise sevk edilemiyor. Yanlış anlaşılmasın; hükümet taslağı eksik ve yetersiz bulduğu için yollamıyor değil. Tersine taslağı fazla buluyorlar. Taslak işverenleri zorlarmış, onları üzermiş. Taslak Bakanlar Kurulu'nda işverenlerin üzülmesine dayanamayan "hisli" bakanlara, Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, Maliye Bakanı Mehmet Şimşek ve Ekonomi Bakanı Zafer Çağlayan'a takılmış.

Vatan'dan Gülümhan Gülten'in haberine göre ekonomiden sorumlu bakanlar "2012'nin zor bir yıl olacağı, böyle bir dönemde bir de sendikalar yasasıyla işçi örgütlerinin güçlendirilmesi ve toplu sözleşme haklarının artırılmasının doğru olmadığı, böyle bir dönemde işverenin daha fazla sorun yaşamasına neden olacağı ve işçilik maliyetlerini yükseltmenin yanlış olacağı" tezleriyle yasaya karşı çıkıyormuş (7 Ocak 2012). Kuşkusuz taslak sadece ekonomi bakanlarına takılmış olamaz. Başbakan Erdoğan'ın da taslağa vize vermediği anlaşılıyor. Ekonomi bakanlarının Başbakan'a rağmen ayak diremesi mümkün değil elbette.

Ekonomi bakanların sermaye çevrelerinin görüşlerini dile getirdiğine şüphe yok. Nitekim sermayedar örgütleri TUSKON, TOBB, MÜSİAD, TÜSİAD ve TİSK yasa taslağına karşı bayrak açmış durumda. Bakanlarla toplantı yapan işveren örgütlerinin şikâyetlerinin Başbakan Erdoğan'a da iletildiği bildiriliyor (*Dünya*, 9 Ocak 2012).

Çalışma Bakanı Faruk Çelik, bu yetersiz ve ILO standartlarını karşılamayan yasayı bile kabineden geçiremiyormuş. Daha da tuhafı Vatan'ın haberine göre Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin de ekonomi bakanlarının muhalefetine destek verip, tasarıya karşı çıkıyormuş. Bakan Şahin'in Resmî ve özel web sitesinde ve twitleri arasında bu bilgiyi yalanladığına dair bir açıklama göremedik.

Adında sosyal politika olan bir bakanlığın başındaki kişi sendikal özgürlüklere ve ILO normlarına karşı! Böyle garabet görülmüş şey midir? Aile ve Sosyal Politikalar Bakanının sosyal politikanın ne olduğundan haberi yok anlaşılan. Belki de bakanın CV'sine bakmak bir fikir verebilir. "Sayın Bakan" okulunu bitirdikten hemen sonra Sanko Holding'e girmiş ve 18 yıl boyunca Sanko'da üst düzey yönetiminde bulunmuş. Sendikal haklara karşı çıkıp işverenlerin görüşlerini savunmasının nedeni bu olabilir mi? Merak ettik.

Sermaye örgütleri ve onların Bakanlar Kurulundaki sözcüleri asgari ILO normlarını karşılamaktan uzak, sınırlı bir sendikal yasa değişikliğine bile geçit vermiyor. Yoksa bu yetersiz değişiklikleri yapmak için sendikalardan ve işçilerden başka tavizler mi istiyorlar? Malum, ocak ayı sonuna kadar işkolu barajını düşüren yasal düzenleme yapılmazsa sendikaların ezici çoğunluğu yetkisizlik tehlikesiyle yüz yüze. Araya esneklik, kiralık işçilik ve kıdem tazminatını da katıp paçal mı yapmaya çalışıyorlar? Yakında anlaşılır.

Bunu da gördük, bu da oldu: "Sosyal politika" sosyal politikaya karşı! Sosyal politika bakanı sendikal haklara ve ILO normlarına karşı. Sen nelere kadirsin "ileri demokrasi"!

Memurun zammı, işçinin istatistiği

BirGün 19 Ocak 2012

Çalışma yaşamında büyük bir keyfilik ve sorumsuzluk yaşanıyor. Kamu çalışanları 2012'ye zamsız girdi. Sendikalı işçileri ise istatistik kaosu bekliyor. 2010 Anayasa referandumu ile memurlara tanınan grevsiz (!) toplu sözleşme hakkına ilişkin yasal düzenleme, aradan 16 ay geçmesine rağmen yapılmadığı için kamu çalışanları bir ilkle karşı karşıya kaldı ve 2012'ye zamsız girdi.

Aylardır üzerinde konuşulan ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununu değiştiren yasa taslağı bir türlü Meclise sunulamadı. Hayır, hazırlanan yasa değişiklikleri pek matah değil, ILO normlarına aykırı. Fakat yasanın gecikme nedeni bu olmasa gerek. Hükümet yasayı ILO normlarına uygun hale getirmek için geciktirmiyor. Başka bir sebebi olsa gerek. Ama zahmet edip bunu da açıklamıyorlar. Böyle sorumsuzluk görülmüş iş değil.

İşine geldiğinde bir haftada en temel yasaları bile değiştiren hükümet, 16 aydır sınırlı-kısıtlı bir toplu sözleşme düzeninin yasasını çıkarma zahmetine katlanmıyor ve 2 milyondan fazla kamu çalışanını mağdur ediyor. Kamu çalışanları 2012'ye zamsız giriyor. Böyle keyfilik görülmüş iş değil.

Anayasaya göre kamu çalışanlarının maaşları toplu sözleşme ile belirlenecek. Yürürlükteki 4688 sayılı yasa ise toplu görüşme düzeni öngörüyor. Toplu görüşme de yürürlükte toplu sözleşme de. Ve 16 aydır bu ucube ortada duruyor. Bunu adı sorumsuzluktur, keyfiliktir. Hükümetin görevini ihmal etmesi nedeniyle kamu çalışanı zamlı maaş alamıyor.

Diğer anlaşılmaz nokta ise neden toplu sözleşmeye mahsuben maaşlara zam yapılmadığıdır. Hükümetin ikinci sorumsuzluğu bu noktadadır. Pekala, toplu sözleşme zammına mahsuben ve en az enflasyon oranında olmak üzere maaşlara zam yapılabilirdi.

Yasa yok, toplu sözleşme yok, zam yok. Grev zaten yok.

Hükümetin bir diğer sorumsuzluğu ve keyfiliği sendikalı işçilere yönelik. Bu kez istatistiklerle oynuyor, ateşle oynuyor. ILO ilkelerine aykırı hazırlanan ve 2821-2822 sayılı yasaların yerini alması planlanan Toplu İş İlişkileri Yasası Taslağının, sermayenin kaygılarının (!) sözcüsü olan bakanlara takıldığı geçen hafta yazmıştım. Yasa Meclise gelemiyor. Çünkü sermaye bu kadarını bile istemiyor. Ancak bir de işin gecikme kaldırmayacak boyutu var: Sendikal istatistikler.

Bilindiği gibi sendikal istatistikler Temmuz 2009'dan bu yana yayımlanmıyor. Yasaya göre her Ocak ve Temmuz'da yayımlanması gereken istatistikler yapılan geçici düzenlemeler ile bugüne kadar ertelendi. Ancak erteleme süresi bitti. Sendikal istatistiklerin bu ay sonuna kadar yayımlanması şart.

Ancak sendikal istatistikler yayımlanırsa kaos yaşanacak. Çünkü istatistikler bu kez gerçek verilerle yayımlanacak. Ve yüzde 10 barajı nedeniyle neredeyse sendikaların ezici çoğunluğu toplu iş sözleşmesi yapamaz hale gelecek. Oysa yasa taslağında barajın yüzde 10'dan binde 5'e düşmesi konusunda bir anlaşmaya varılmış. Varılmış ama bu yasalaşmıyor. Bunun yerine sendikaların tepesinde baraj tehdidi dolaşıyor.

Hükümet bu konuda da basiretsiz ve sorumsuz davranıyor. Yüzde 10 barajı kaldırılmadan sendikal istatistikleri açıklamak kaosa davetiye çıkarmak olacak. Doğru istatistikleri geciktirmenin de anlamı yoktur. Çünkü bu arada barajı aşabilecek sendikalar mağdur oluyor.

Yapılacak iş basittir. Üstelik hükümet bu yöntemi iyi bilir. Bir başka kanunun kuyruğuna yüzde 10 barajının binde 5'e indirilmesine ilişkin bir hüküm eklenir, olur biter. Memura zam yok, işçiye yüzde 10 barajı ile göz dağı var. Keyfilik diz boyu.

Sendikal istatistikler ve 12 Eylülcülük

BirGün 2 Şubat 2012

Sendikal istatistikler konusunda kaos ve belirsizlik, dahası 12 Eylül zihniyeti sürüyor. Önce binde 5'e düşürülmesi planlanan işkolu barajı işveren örgütlerinin "direnişi" sonunda yüzde 3'e yükseltildi.

Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan Toplu İş İlişkileri Yasası taslağı ile işkolu barajının sembolik bir düzeye (binde 5) düşülmesi kararlaştırılmış ve Bakan bu taslağı Bakanlar Kuruluna sunmuştu. Ancak taslak Bakanlar Kurulunda sermayenin doğrudan sözcüsü gibi davranan bakanların engeline takılmış ve yasa tasarısı uzun bir süre meclise sevk edilememişti. Şimdi işkolu baraj yüzde 3 olarak düzenlenerek Toplu İş İlişkileri Yasası tasarısı meclise sevk edildi.

Yüzde 3 işkolu barajı da oldukça yüksek ve pek çok sendika açısından tehlike oluşturuyor. Binde 5'ten yüzde 3'e dönülmesi tam bir çifte standarttır. 12 Eylül yasalarının özü korunmaktadır. Bu yolla sendikalar aba altından sopa gösterilmesi ve muhalif sendikaların susturulması gündeme gelecek. Öte yandan böylesine bir baraj sendika özgürlüğünün, ILO normlarının ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin ihlali demek. Yapılması gereken işkolu barajının tümüyle kaldırılmasıdır.

Türkiye bir aydır sendikal istatistik kaosu yaşıyor. Yasaya göre ocak ayı sonuna kadar yayımlanması gereken istatistikler yine yayımlanamadı. Bu kaotik durum yüzde 10 işkolu barajından kaynaklanıyor. 12 Eylül ürünü bir kısıtlama olan yüzde 10 barajı aradan geçen 30 yıla rağmen yürürlükte. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzun yıllardır barajın kaldırılmasını istiyor. Sendikalar da barajın kaldırılmasını (bazıları sembolik bir düzeye indirilmesini) istiyor. İşveren örgütleri ise yüzde 10 barajı kalkarsa 12 Eylül öncesine dönülür demagojisi ile barajın kalkmasına karşı çıkıyor.

Bugün yaşanan istatistik kaosunun sorumlusu hükümet ve işveren örgütleridir. Hükümet neredeyse 10 yıllık iktidarında sendikal yasaların demokratikleştirilmesi konusunda hiçbir adım atmamıştır. Daha doğrusu atmak istememiştir. Çünkü hükümete destek veren eski ve yeni sermaye çevrelerinin bu konudaki kırmızı çizgileri (ta 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden bu yana) hükümetin de kırmızı çizgisi haline gelmiştir. "Kışlalarda arama yapıyoruz" diye övünenler sendikal barajlara dokunamıyorsa burada derin bir sınıf meselesi vardır.

Hükümetin bir bakanının Bakanlar Kuruluna sunduğu tasarıya bazı bakanlar direniyorsa ve Başbakan o bakanların bu "direnişini" sessiz biçimde destekliyorsa çok daha derin bir sınıf meselesi ile karşı karşıyayız. Çalışma hayatını ilgilendiren konularda sermaye çevrelerinin dediği olmaktadır.

Mesele istatistik meselesi değildir. Mesele sendikal özgürlük meselesidir. İşveren örgütleri açıkça barajı savunmakta hükümet de onların dediklerini yapmaktadır. Binde 5'ten yüzde 3'e geri dönülmesinin nedeni sermayenin ısrarıdır. İşte ispatı:

Star gazetesi sendikal yasa değişiklikleri ile 12 Eylül öncesine dönüleceğini iddia eden bir haber yaptı (31 Ocak 2012). Haberde işveren örgütlerinin temsilcileri yasa taslağın bu haliyle çıkmasının ülkede kaosa neden olacağını iddia ediyordu.

Türkiye İşadamları ve Sanayicileri Konfederasyonu (TUSKON) Başkanı Rızanur Meral taslağın iş dünyasını "çok sıkıntılı" bir sürece sokacağını iddia etmiş. Tasarının "iş verimliliği" konusundaki bütün kazanımları geri alacağını söyleyen Meral, şunları da eklemeyi ihmal etmemiş: "Türkiye'nin iş barışını 1980 öncesine götürebilecek bir tasarı hazırlandı. Tasarı istikrar ve iş barışını büyük zarar verecek." Gördünüz mü şu Faruk Çelik'in taptığını!

Özellikle işkolu barajının düşürülmesinin sanayiye darbe vuracağını iddia eden Türkiye İhracatçılar Meclisi Başkanı Mehmet Büyükekşi ise, "İşkolu barajının düşürülmesine itiraz ediyoruz. Yüz-bin kişiyle toplu sözleşme yapmak için ideolojik tabanlı sendikalar kurulabilir. Bu da sanayiye darbe vurur" diye konuşmuş.

İşte zihniyet bu! Açın Kenan Evren Başkanlığındaki MGK (cunta) tutanaklarını; 1983 yılında sendikal yasalarla ilgili yapılan tartışmaları, Evren ve şürekasının önerilerini okuyun. Bunlardan hiçbir farkı yok.

Mesele işçi hakları, sendikal haklar olunca hepsi birer 12 Eylülcü, hepsi birer Kenan Evren kesiliyor! Evren yargılanıyormuş, öyle mi?

Sendikalar bir kez daha aldatıldı

BirGün 9 Şubat 2012

Hükümet tarafından TBMM'ye sevk edilen Toplu İş İlişkileri Kanunu (TİİK) tasarısı ile sendikalar bir kez daha aldatıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından hazırlanan ve sadece sınırlı bazı iyileştirmeler ancak ILO sözleşmelerine ciddi aykırılıklar içeren taslağa bile tahammül edilemedi. Hükümet işveren örgütlerinin talebi doğrultusunda ÇSGB taslağını iyice törpüledi ve sonuçta TBMM'ye sunulan TİİK tasarısında mevcut 2821 ve 2822 sayılı yasaların

temel hükümleri korundu. Sendikalar hükümet ve işveren örgütleri tarafından aldatıldı. İşte aldanışın ayrıntıları:

Temsilci güvencesi kaldırıldı

Bilindiği gibi 2003 yılı öncesinde işyeri sendika temsilcilerinin neredeyse mutlak bir iş güvencesi vardı. Bu güvence 2002 yılında kaldırıldı. Sendikalar yıllardır temsilci güvencesinin geri gelmesini talep ediyordu. Nitekim sendikaların ısrarı sonucunda temsilci güvencesi ÇSGB taslağında yer aldı. Taslağın "işyeri sendika temsilciliği güvencesi" başlıklı 24. maddesine göre işveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemeyecekti. Fesih durumunda temsilci ve sendika dava açabilecekti.

Mahkeme temsilcinin işe iadesine karar verirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları temsilciye ödenecekti. İşverenin temsilciyi işe başlatmaması halinde ise iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek temsilcinin ücreti ve diğer hakları ödenmeye devam edilecekti. Bu hüküm işyeri sendika temsilcisine çok güçlü bir iş güvencesi sağlıyordu. Böylece sendikalar 2003 yılında kaybettikleri bir hakkı geri almış olacaktı. Ama işveren örgütleri bu güvenceye geçit vermedi. Hükümet taslağında temsilcinin iş güvencesi kaldırıldı. Sendikalar aldatıldı.

Yüzde 10 barajı kaldırılmadı

Tarafların üzerinde anlaştıkları Bakanlık taslağına göre toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli işkolu barajı yüzde 10'dan binde 5'e düşürülüyordu. Ancak işveren örgütleri buna da geçit vermedi ve işkolu barajı hükümet tasarısında yüzde 3'e yükseltildi. Aslında bu yüzde 3 mevcut sistemdeki yüzde 10'dan farklı değil. Çünkü halen 28 olan işkolu sayısı 18'e düşürülüyor. Böylece işkolu barajına esas olan işçi sayısı yükseliyor. Dahası yeni hesaplama yöntemine göre baraja esas teşkil edecek sigortalı işçi sayısı 5,4 milyondan 11 milyona yükseliyor.

Bu nedenle barajın yüzde 3'e düşürüldüğü iddiası tamamen sanaldır. Fiilen yüzde 10 barajı devam etmektedir. Halen yüzde 10 barajını aşmış sendikalara getirilen 5 yıllık muafiyet ise geçici bir önlemdir ve eşitlik ilkesinin zedelenmesi anlamına gelmektedir. Sendikalar işkolu barajı konusunda da aldatıldı.

Grev yasakları genişletildi

Bakanlık taslağına göre can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işlerinde, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi, dağıtımı ile nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ile şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde halen var olan grev yasağı devam ediyordu. Bankacılıkta grev yasağının sürmesi oldukça manidardı.

Ancak taslak ile grev yasaklarında küçük bir sınırlama yapılmıştı. ÇSGB taslağına göre Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde var olan grev yasağı

kaldırılıyordu. Hükümet bu küçük iyileştirmeyi dahi kabul etmedi ve bu yasak da korundu.

Dahası hükümet tasarısı ile grev yasakları genişletildi. Hava işkolunda kısmi grev yasağı daha doğrusu grev kırıcılık yasal hale getirildi. Hükümet tasarısının 64. maddesine göre hava ulaşımı alanında faaliyet gösteren işyerleri veya işletmelerde grev esnasında işveren faaliyetin yüzde kırkını sürdürebilecek. İşte size ileri demokrasi usulü grev!

Toplu İş İlişkileri Kanunu tasarısında 12 Eylül ve Kenan Evren zihniyeti devam ediyor. Sermaye örgütleri 30 yıl önce generallere kurdurdukları otoriter çalışma ilişkileri rejimini "ileri demokrasi" altında da sürdürüyor.

Sendikalar bir kez daha aldatıldı. Ama kabahat aldatanlarda değil, kabahatin büyüğü sende...

Yargı(tay) yargı sendikasını kapattı!

BirGün 23 Şubat 2012

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21 Şubat 2011 tarihli kararıyla Ankara 15. İş Mahkemesi'nin kararını onayarak Yargıç ve Savcılar Sendikası, Yargı-Sen'i kapattı. Böylece yüksek yargı tarafından kapatılan sendikalara bir yenisi eklenmiş oldu. Yargıtay daha önce de Tüm Emeliler Sendikası, Emekli-Sen'i kapatmıştı. Aralarında Öğrenci Sendikası Genç-Sen'in de olduğu başka sendikalar hakkındaki kapatma davaları ise devam ediyor. Genç-Sen hakkında yerel mahkeme tarafından verilen kapatma kararı Yargıtay aşamasında

Kapatma davaları genellikle yıllar alırken, Yargı-Sen jet hızıyla kapatılan sendika oldu. 20 Ocak 2011'de kurulan sendika 28 Temmuz 2011 tarihinde Ankara 15. İş Mahkemesi tarafından kapatılmıştı. Böylece yargının iyice hızlandığını görmüş olduk. Yargıtay'ın yerel mahkemenin kapatma kararını onaması vahim. Çünkü bu Türkiye'de yüksek yargının sendika ve örgütlenme özgürlüğü konusunda sahip olduğu anlayışı yansıtıyor.

Yargıtay'ın Yargı-Sen'i kapatma kararı bir sendikanın kapatılmasının ötesinde anlamlar ifade ediyor. Yüksek yargı, Anayasa'nın 90. maddesinin açık hükmüne rağmen Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmeleri görmezden gelerek iç hukukta yer alan ve uluslararası sözleşmelere açıkça aykırılık gösteren hükümlerde ısrar ediyor.

Oysa Anayasa'nın 90. maddesi son derece açık: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Anayasa hükümleri yüksek yargı dahil herkesi bağlar.

Yargıçlar böyle bir davada ne 2821 sayılı Sendikalar Yasasını ne de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasını esas alabilir. Bu iki yasada yer alan yargıç ve savcıların sendika kurmasını engelleyici nitelikteki hükümler Anayasa'nın 90. maddesi nedeniyle uygulanamaz. Anayasal hüküm açıktır. Bırakın

Yüksek yargıçları bu hükmün ne anlama geldiğini hukuk fakülteleri birinci sınıf öğrencileri bile bilir.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ile İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM), ILO denetim organları ve Avrupa Konseyi kararları yargıç ve savcıların sendika kurma hakkını güvence altına almaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu kapatma kararı ile tüm bunları elinin tersiyle itmiştir. Uluslararası hukuka direnen bir yüksek yargı zihniyeti ile yüz yüzeyiz.

Ancak bu kapatma kararlarını yargının durduk yerde almadığının, hükümetin ısrarlı çabaları ve girişimi ile bu davaların açıldığının altını çizelim. Emekli-Sen kapatma kararında olduğu gibi Yargı-Sen kapatma kararında da kapatma talebi Ankara Valiliği'nden geldi. Nitekim Valilik bu ısrarını Yargıtay aşamasında da sürdürmüş ve Yargı-Sen'in kapatılmasını talep etmiştir.

Yürütme ve Yargı erkleri sendikaların kapatılması konusunda büyük bir uyum göstermektedir.

Hatırlıyor musunuz? 12 Eylül 2010 referandumu sırasında sendikal haklar genişleyecek diyorlardı...

Hiç kuşkunuz olmasın, Yargıtay'ın pek çok başka kararı gibi, bu karar da İHAM'dan dönecek. Ama korkarım, şimdiye kadar olduğu gibi İHAM kararları ne hükümetin ne yargının umurunda olacak.

Çalışma Bakanlığı suç işliyor

BirGün 12 Temmuz 2012

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ocak ayından bu yana toplu iş sözleşmesi hakkını fiilen askıya almış durumda. Bakanlık altı aydır sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmak için yaptıkları yetki başvurularına yanıt vermiyor. Böylece Ocak 2012'den bu yana Türkiye'de toplu iş sözleşmesi hakkı açıkça ihlal edilmektedir.

Bakanlığın bu tutumu anayasaya ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasası hükümlerine aykırıdır. Toplu sözleşme hakkı anayasal güvence altındadır ve idari bir işlemle bu hakkın kullanımının engellenmesi anayasa ihlalidir. Bakanlık tam da bunu yapmakta ve 6 aydır Anayasa'nın 53. maddesini ihlal etmektedir. Bakanlığın bu tutumu 2822 sayılı yasaya da aykırıdır. Yasanın 13. maddesine göre bakanlık ilgili sendikanın yetki başvurusu üzerine 6 işgünü içinde sendikanın ilgili işyeri veya işletmede çoğunluğa sahip olup olmadığını bildirmek zorundadır. Bakanlık 6 işgününü yanlış anlamış olmalı. 6 aydır sendikaların yetki taleplerine yanıt vermiyor!

Oysa idare keyfi işlem tesis edemez veya Anayasa'nın ve yasanın bağlayıcı hükümlerinin gereğini yapmaktan kaçınamaz. Anayasa ihlali ve görevi ihmalle karşı karşıyayız. Yüzbinlerce işçinin toplu sözleşmesi ciddi gecikmeler ile yüz yüzedir.

Bakanlığın toplu sözleşme hakkını fiilen askıya almasının gerekçesi olarak Toplu İş İlişkileri Kanunu (TİİK) tasarısının yasalaşmaması ve bu nedenle de sendikal istatistiklerin yayınlanamaması ileri sürülmektedir. Bu gerekçeler inandırıcı değil. Bakanlık 2009 Temmuz ayından bu yana üç yıldır sendikal istatistikleri yayınla(ya)mıyor. Sendikal istatistiklerin yayımının ertelenmesi için birkaç kez özel düzenleme yapıldı. Şu anda ise bu konuda da bir keyfilik var. Bakanlık Ocak 2012 istatistiğini yasal bir dayanağı olmamasına karşın yayımlamadı. Oldu bitti yaptı. Oysa 2822 sayılı yasa ocak ve temmuz aylarında istatistik yayımlanmasını zorunlu kılıyor.

Yasaya göre istatistiklerin artık SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) verilerine uygun olarak açıklanması gerekiyor. Ancak çözülmesi gereken yaman bir çelişki var! Yüzde 10 barajı varken SGK kayıtlarına göre istatistik açıklamak birkaç sendika dışında tüm sendikaların yetkisiz kalması demek. Bu yüzden önce yüzde 10 işkolu barajının kaldırılması veya sembolik bir düzeye düşürülmesi gerekiyor. Ancak burada bir başka engel var. İşkolu barajlarının bir ölçüde düşmesi sağlayacak TİİK tasarısı işverenlerin direnci ve AKP'nin de bu direne teslim olması nedeniyle yasalaşamıyor. Çalışma Bakanının bu direnci aşıp bakanlığınca hazırlanan tasarıyı yasalaştırmaya gücünün yetmediği ve hükümetin Çalışma Bakanını değil işveren örgütlerini dikkate aldığı anlaşılıyor. Bakanlık bu saçmalığın faturasını işçilere ve sendikalara kesiyor.

Hükümetin bu konudaki tutumu samimi değil tam bir oyalamaca ve çifte standart uyguluyor. 10 yıldır sendikal yasaları demokratikleştirmeyen hükümet, 2009'dan bu yana yaşanan bu tıkanmayı aşmak için bir çözüm üretmiyor, topu taca atıyor. Komisyonlardan geçen tasarı işveren engellemeleri yüzünden genel kurula inmedi ve yasalaşamadı. Sonunda ortaya bugünkü tablo çıktı.

Oysa yapılacak iş basit. İşkolu barajını sıfırlarsınız ve istatistikleri de SGK verilerine göre açıklarsınız olur biter. Eğer niyetiniz sendikal yasaları demokratikleştirmek ise sosyal taraflar arasındaki pürüzlerin arkasına saklanmazsınız, hükümet olarak irade koyarsınız ILO sözleşmelerine uygun bir yasa yaparsınız. Ama işverenlerin hükümeti iseniz bunu yapamazsınız.

Türkiye'de 6 aydır toplu sözleşme hakkının askıya alınmasının arkasında hükümetin işverenlerin görüşleri doğrultusunda hareket etmesi yatmaktadır. Ancak bu bile bakanlığın basiretsizliğini ve keyfiliğini açıklamaya yetmez. Bakanlık hangi cüretle anayasal ve yasal bir zorunluluğu 6 aydır askıya alabiliyor? TİİK tasarısı yasalaşıncaya kadar, bakanlık eski işkolu istatistiklerini esas alarak sendikaların yetki taleplerini pekala yanıtlayabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı suç işlemekte ve görevi kötüye kullanmaktadır. Bir an önce bu tutumundan vazgeçerek sendikaların yetki taleplerini yanıtlamalıdır.

Tanı bunları...

BirGün 8 Ekim 2012

Tanı bunları, onlar işine ve sendikalaşma hakkına göz koyanlardır...
Tarih 11 Ekim 2012, günlerden Perşembeydi. TBMM Genel Kurulunda görüşülen Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısının 25. maddesine sıra geldiğinde aşağıda isimleri yer alan AKP milletvekilleri bir değişiklik önergesi verdi:

Mustafa Elitaş (Kayseri), Recep Özel (Isparta), Ahmet Berat Çonkar, (İstanbul), Bülent Turan (İstanbul), Osman Aşkın Bak (İstanbul), Muhammet Bilal Macit (İstanbul), Ramazan Can (Kırıkkale), İsmail Kaşdemir (Çanakkale).

Değişikliğe ilişkin hükümete görüşü sorulduğunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik önce yanlışlıkla "katılmıyoruz" dedi. Sonra düzeltti ve "Bu hükümetin katıldığı bir değişiklik önergesidir" dedi. Bakan Çelik önergeyle yapılan değişikliğin işverenlerin talebi olduğunu söylemekte de beis görmedi.

Bu sırada eski sendikacı, eski Hak-İş Başkanı ve AKP Milletvekili Salim Uslu'nun bir itirazı olmadı. Söz almadı. Genel kurulda olup olmadığına dair bir bilgi edinilemedi. Tutanakta esamisi okunmadı. Bu mesele üzerinde konuşmayan bir eski sendikacı, mecliste başka ne iş yapar?

Neyse uzatmayalım, Başkan, "kabul edenler", "kabul etmeyenler" diye sordu. AKP'li vekillerin elleri kalktı ve tasarının 25. maddesi değiştirildi. Peki, yapılan değişikliğin anlamı ne?

Bu önergeyle 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçilerin ve 6 aydan az kıdemi olan işçilerin sendikalaşma hakkı ortadan kaldırıldı. Yapılan değişiklikle 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sendikal nedenle işten atılması yaptırımsız kaldı. Bu işçiler sendikal tazminat hakkından yoksun bırakıldı. Artık işverenler 30'dan az işçi çalıştıran işyerinde çalışan işçileri sendikaya üye olduklarında rahatlıkla işten atabilecek. Gözün aydın mümtaz Türk işvereni!

Peki bu ne anlama geliyor? Türkiye'de İş Yasasına tabi 1,4 milyon işyeri bulunuyor. Bunların yüzde 95'i 30'un altında işçi çalıştırıyor. Böylece işyerlerinin yüzde 95'inde sendikal örgütlenmenin hiçbir güvencesi kalmadı. 11 milyondan fazla işçinin 5,7 milyonu diğer bir ifadeyle yüzde 52'si 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor. Bu işçilerin sendikalaşmasının güvencesi kalmadı.

Bu değişiklik on yıllardır uygulanan sendikal tazminat hakkının ortadan kaldırılması demek. Bu değişiklik Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan sendikalaşma hakkının ihlali ve sendikal ayrımcılığın yaptırımsız kalması demek. Bu değişiklik Anayasa'nın eşitlik ilkesinin berhava olması demek. Ama kimin umurunda!

TBMM, sermaye örgütlerinin ve özellikle TOBB ve TUSKON'un yaptığı girişimler sonucunda bir hukuk cinayetine imza attı. İşçilerin ezici çoğunluğunun sendikal tazminat hakkını gasp etti. TBMM Anayasayı ihlal etti.

Tanı bunları, unutma bunları, sor bunlara!

Yarın oyunu istemeye gelecekler. İşten atılmanı kolaylaştıran, sendika hakkını yok edenleri tanı ve unutma!

Tanı bunları... Onlar işine ve sendikalaşma hakkına göz koyanlardır!

"Türkiye Büyük İşveren Meclisi" işçi atmayı kolaylaştırdı

T24 15 Ekim 2012

Evet başlıkta hata falan yok. TBMM, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyon[7] (TUSKON)'un dayatmaları doğrultusunda 30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinde işten çıkarmayı kolaylaştırdı ve sendikal güvenceyi ortadan kaldırdı. Böylece Millî iradenin yerini işveren örgütlerinin iradesi almış oldu.

TBMM'de görüşmeleri devam eden Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasa Tasarısı'nda AKP milletvekillerinin önergeleri ve AKP'lilerin oylarıyla işçiler aleyhine ve işverenler lehine önemli değişiklikler yapıldı. Üstelik bu değişiklik komisyonda üzerinde mutabakat sağlanan metin üzerinde son dakikada yapıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik genel kurulda bu taleplerin işveren örgütlerinden geldiğini kabul etti. TOBB ve TUSKON'un uzun süredir bu yönde kulis yürüttüğü biliniyordu.

Değişiklik sendikalaşma açısından kritik önemi olan tasarının "sendika özgürlüğünün korunması" başlıklı 25. maddesinde yapıldı. Bu madde çalışanları sendikal ayırımcılığa ve sendikal nedenli işten çıkarmalara göre kısmen koruyan bir maddedir. Tasarı 2821 sayılı mevcut Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinde yer alan sendikal güvenceleri kısmen genişletiyordu. Ancak genel kurulda son dakikada yapılan değişiklikle hem mevcut düzenlemenin hem de tasarının çok gerisine gidildi. Yapılan değişikliğin ne anlama geldiğini anlamak komisyon tarafından kabul edilen ve daha önce üzerinde uzlaşma sağlanan 25. maddenin önemli hükümlerine göz atalım (vurgular bize ait):

Sendika özgürlüğünün güvencesi

Madde 25- (1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz (...)

(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.

(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık

[7] TUSKON 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin ardından FETÖ/PDY bağlantısı olduğu gerekçesiyle 23 Temmuz 2016 ve 667 sayılı KHK ile kapatıldı.

çalışma suresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. (...)

(6) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ispat ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.

(7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. *Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü¨bicimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü¨ olur.*

(8) Yukarıdaki hükümlere aykırı olan toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir.

(9) İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır.

Tasarının 25. maddesi, işçilerin sendika üyeliğini güvence altına alıyor ve sendikal ayrımcılığa karşı korunmasını öngörüyordu. Tasarı sendikal nedenle işçi çıkaran ve sendikal nedenle ayrımcılık yapan işverene yönelik yaptırımlar getiriyordu. İşveren, sendikal ayrımcılık ve sendikal nedenli fesih yaparsa işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat ödeyecekti. (madde 25, 1, 2, 3 ve 4. fıkralar).

AKP'lilerin verdiği önergeyle "*(4) işverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi halinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir*" şeklindeki fıkraya "fesih dışında" ibaresi eklendi. Böylece sendikal nedenli fesih sendikal tazminat konusu olmaktan çıkartıldı.

AKP'lilerin bir başka önergesiyle "*(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma suresi koşulu aranmaksızın, 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir*" şeklindeki fıkra "*Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 18, 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir*" şeklinde değiştirildi. Böylece 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile 6 aydan az kıdemi olan işçiler sendikal güvenceden yoksun bırakıldı.

Türkiye'de işyerlerinin ezici çoğunluğunun 30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinden oluştuğu düşünülecek olursa, bu değişikliğin sendikalaşma açısından önemli bir engel olacağı açıktır. TBMM'nin TOBB ve TUSKON gibi sermaye örgütlerinin baskısı doğrultusunda karar vermesi meclisin sınıfsal bileşimi konusunu tekrar akıllara getirmektedir.

Mecliste 70 civarında işveren-sanayi-işadamı kökenli milletvekili var. Bu sayının içinde özel sektörde üst düzey yöneticilik yapanlar yer almıyor. Yönetici-işletmeci kategorisindeki vekiller ile işveren olup mesleğini (mimar, mühendis, hekim) yazmayı tercih edenler de eklendiğinde işveren-sanayici-işadamı (sermayedar) bloğunun meclisteki ağırlığı daha da artıyor. AKP'nin 325 milletvekili arasında kendini doğrudan işveren-sanayici-ticaret erbabı olarak tanımlayan vekillerin sayısı 40 civarında. CHP'nin 135 vekilinin 15-16'sı, MHP'de 53 vekilinin ise 10'a yakın sermayedar. Esnaf ve çiftçi kökenli

vekillerin sayısı ise yok mertebesinde. İşçi-sendikacı kökenli vekillerin sayısı da sembolik düzeyde. İşçi-sendikacı kökenli vekil sayısı sadece beş. Onların ikisi de iktidar partisinden. İnsan merak etmeden duramıyor: AKP'den milletvekili seçilen eski Hak-İş Başkanı Salim Uslu ile eski Hak-İş Yöneticisi Hüseyin Tanrıverdi işçilerin sendikal güvencelerini kaldıran bu değişikliklere ne oy verdiler?

İşverenlerin temsil edildiği meclisten işverenlerin istediği yasaların geçmesinde tuhaflık yok. Tuhaf olan sendikaların ve işçilerin suskunluğu.

Türk-İş'in tuhaf veto talebi

BirGün 1 Kasım 2012

"Türk-İş, veto talebiyle Cumhurbaşkanı'nın kapısını çaldı" Türk-İş'in Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile ilgili Cumhurbaşkanı Gül'e yolladığı 19 Ekim 2012 tarihli veto talebi böyle duyuruldu. Türk-İş tarafından yapılan açıklamada şöyle deniyor: "Türk-İş, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'den, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Kuruculuk şartları" başlıklı 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrası ile "Sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. maddesinin 5. fıkrasının yeniden görüşülmek üzere TBMM'ne iadesini istedi."

Türk-İş yönetimi, veto için Cumhurbaşkanının kapısını çalmış ama ne çalma! Türk-İş 83 madde ve yüzlerce fıkradan oluşan yasanın sadece iki fıkrasının veto edilmesini istemiş. Şaka gibi fakat sadece iki fıkra için veto talep etmiş Türk-İş. Açıklamayı tekrar tekrar okudum, yanlış mı anladım diye. Hayır, cumhurbaşkanına yazılan veto mektubu yanlış anlamaya yer vermeyecek kadar net. Türk-İş yasanın sadece iki fıkrasının veto edilmesini istemiş.

Türk-İş yönetimi tarafından Cumhurbaşkanına yollanan yazı bu iki fıkra dışında yasanın geri kalan kısmına onay veren bir üslupla kaleme alınmış. Yazıda şöyle denmekte: "Türk-İş, Kanun'un gerek hazırlanışı gerekse TBMM'de alt komisyon ve komisyon aşamalarında sürdürülen çalışma sürecinde azami katkı içerisinde olmuş, yapıcı önerilerde bulunmuş, ne yazık ki bu önerilerin büyük bir kısmı dikkate alınmamıştır. Bu nedenle Türk-İş topluluğunun endişe ve huzursuzluğu artmış, Türk-İş gazetelere verdiği ilanlarla ve ardından siyasi partilerin TBMM Grup Başkanvekillerine gönderdiği mektuplarla hassasiyetinin doruk noktada olduğu konulara işaret etmiştir. Türk-İş'in işaret ettiği konulardan bazıları TBMM Genel Kurul görüşmelerinde dikkate alınmıştır. Ancak Kanun, Türk-İş'in özellikle itiraz ettiği ve çalışma yaşamı açısından büyük sakıncalar barındıran aşağıdaki hükümlerle birlikte Yüce Makamınızın onayına sunulmuştur." Bu satırlardan Türk-İş yasaya ilişkin bazı itirazlarda bulunduğunu, bunların bir kısmının dikkate alındığını ancak "büyük sakıncalar barındıran" iki fıkrada Türk-İş'in görüşlerinin dikkate alınmadığını anlıyoruz.

Veto taleplerinden biri yasanın 25. maddesinde yer alan ve 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sendikal tazminat hakkının kaldırılmasına ilişkin. Kuşkusuz bu son derece haklı bir itiraz. Türk-İş buna itiraz etmekte yerden göğe haklı. Ama yasada buna benzer onlarca anti-demokratik, sendikal hak ve özgürlüklerin özünü ortadan kaldıran ve ILO normlarına aykırı hüküm var. Türk-İş'in bunlara ilişkin bir veto talebi, veto talebini bir kenara bıraktım, bir iması var mı? Hayır yok!

Gelelim ikinci itiraza: İkinci veto talebinin esaslı hiçbir yönü yok. Türk-İş esas meseleler dururken fındık kabuğunu doldurmayacak bir konuda veto talep etmekte. Yasada onca esaslı mevzu varken Türk-İş bakın neyin veto edilmesini istemektedir: Yasanın 5. maddesi ile sendika kuruculuğu getirilen "fiilen çalışma" koşulu ifadesine itiraz ediyor Türk-İş. Bunun 2821 sayılı yasada olduğu gibi "sendikanın kurulduğu işkolunda fiilen çalışmak" şeklinde değiştirilmesini istiyor. İnsaf! Yasada onca aykırılık varken bula bula bunu mu buldunuz? Öyle olsa ne olacak böyle olsa ne olacak? Velev ki bir başka işkolunda çalışanlar bir diğer işkolunda sendika kurdular, ne olur? Kıyamet mi kopar?

Şimdi sormak lazım? Türk-İş yönetimin yasada yer alan grev yasaklarına bir itirazı yok mu? Bankacılık, şehir içi ulaşım, petro-kimya gibi sektörlerdeki grev yasaklarını anti-demokratik ve hukuksuz bulmuyor mu Türk-İş?

Türk-İş'in Bakanlar Kurulunun keyfi grev erteleme yetkisine itirazı yok mu? Grev ertelemeye karşı Danıştay'a başvurma yolunun yasadan çıkarılmasına itirazı yok mu Türk-İş'in? Türk-İş'in grev oylamasının greve çıkmayı zorlaştıracak şekilde değiştirilmesine itirazı yok mu? Grev kararının uygulamasını 60 gün ile sınırlandıran hükme itirazı yok mu Türk-İş'in?

Türk-İş'in çoğunluk tespitlerine yapılan itirazların yetki sürecini durdurmasına (mevcut yetki tespit sistemine) itirazı yok mu? Yandaşlık ve kayırmacılıkla malul mevcut yetki tespit sürecine itirazı yok mu Türk-İş'in?

Türk-İş'in yandaş sendikacılık için barajın üç ay süreyle yüzde sıfır olmasına itirazı yok mu? Türk-İş'in kendi üyelerinin de ayağına dolanacak işkolu barajına, yüzde 50+1 ve yüzde 40 gibi oldukça ağır işyeri ve işletme barajlarına itirazı yok mu?

Eğer varsa neden bunlar için de veto talep etmedi? Eğer bunlara itirazı yoksa, söylenecek söz yok. Çünkü sendika olmak bunlara itiraz etmeyi gerektirir. Bu noktada sadece şunu sormak lazım: Bu yasaya ilişkin (Türk-İş'in üyesi olduğunuz üst örgütlerin) Uluslararası Sendika Konfederasyonunun (ITUC), Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun (ETUC) ve Küresel Sendika Federasyonunun (Global Unions) Cumhurbaşkanı Gül'e yazdığı veto mektubundan Türk-İş yönetimim haberi var mı? Anlaşılan yok. Yoksa böyle bir veto mektubu yazamazlardı

Türk-İş yönetimin bu veto mektubu 2012 Türkiye'sinde sendikal hareketin hüzün verici Resmî olarak tarihe kalacaktır.

AKP'den işçilere 10. yıl armağanı!

BirGün 9 Kasım 2012

Cumhurbaşkanı Gül bir süre bekledikten sonra 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nı (STİSK) onayladı. Gül yasayı onaylamadan önce Bakan Çelik ile DİSK, Hak-İş, TUSKON ve MÜSİAD heyetleri ile görüştü. Uluslararası sendikal örgütler ITUC ve ETUC yasanın veto edilmesini istemişti. DİSK de veto talebinde bulundu. Türk-İş ise yasanın sadece iki fıkrasının veto edilmesi talebiyle yetinmişti. Hak-İş'in ise yasaya pek itirazı yoktu. Zira yasada adrese teslim pek çok hüküm vardı. Gül bu veto taleplerinin hiçbirini dikkate almadı ve yasayı onayladı.

Yeni sendikal işçilere AKP'nin 10. Yıl armağanı olarak ele alınabilir. Yeni yasada zarf yeni ancak mazruf eski. Bu yüzden 6356 sayılı yasayı yeni rejimin "eski" yasası olarak da değerlendirmek mümkün. Şimdi bu 10. Yıl armağanının ana hatlarına telgraf usulü bakalım:

> STİSK işçi tarafının itirazlarına rağmen yasalaşmıştır. Bir mutabakat ürünü değildir. DİSK yasaya esastan karşıdır. Türk-İş içinde yer alan Sendikal Güç Birliği Platformu da yasaya karşıdır.
>
> ILO yasayı daha taslak aşamasında eleştirmişti. Uluslararası sendikal örgütler de yasaya karşıydı. AB'nin 2012 ilerleme raporu da yasa taslağını yetersiz buluyordu.
>
> Türk-İş'in minnacık, iki küçük eleştirisi vardı, Hak-İş memnundu. İşveren örgütleri ziyadesiyle memnundu.
>
> Yeni yasa eski 2821 ve 2822 sayılı yasaların yasak ve kısıtlamalarının önemli bir bölümü korumakta ve bazı alanlarda daha fazla kısıtlama getirmektedir.
>
> 12 Eylül 1980 ürünü olan eski yasalarda TİSK ve TÜSİAD gibi işveren örgütleri etkili olurken, yeni yasada TUSKON, TOBB ve MÜDİAD gibi yeni rejimin gözde işveren örgütleri etkili oldu. Sendikal alanda da vesayet el değiştiriyor.
>
> STİSK ile 12 Eylül döneminde bile kaldırılamayan sendikal güvenceye büyük bir darbe vuruldu. 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin yargı ve sendikal tazminat güvencesi kaldırıldı. Bu işçilerin yarıdan fazlası demek. Bu işçiler sendikal nedenle işten atıldıklarında artık sendikal tazminat davası açamayacaklar
>
> Grev yasakları devam edecek. Bankacılık, şehir içi ulaşım ve petrokimya işyerleri ile MSB ve orduda çalışan işçilere (bunlar sivil işçiler!) grev yasak.
>
> Menfaat grevi (toplu sözleme aşamasındaki grev) dışında tüm grev ve direnişler yasa dışı olacak. Dayanışma grevi, sempati grevi, iş yavaşlatma ve genel grev yasa dışı işlem görecek.
>
> Hükümetin Millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle (bunu bahanesi diye okuyabilirsiniz) grev erteleme yetkisi devam edecek. Eski yasada var olan Danıştay'a itiraz yolu yasadan çıkartıldı. Grev erteleme grev yasaklama haline dönüşecek.

Grev oylaması zorlaştırıldı. Artık sendikaların grev yapması daha zor olacak.

Yüzde 10 işkolu barajı yüzde üçe indi ama bu baraj da çok yüksek. Yeni sendika kurulamayacak, eskilerin bir bölümü barajın altında kalabilir.

İşkolu barajı ayrımcı bir şekilde uygulanacak. Türk-İş, Gak-İş ve DİSK üyeleri için yüzde 1, geri kalanlar için yüzde 3!

Noter şartı kalkıyor ancak e-devlet kapısı şartı geliyor. Sendikalara üyelik devlet kanalıyla olacak.

İşyeri barajı yüzde 50+1, işletme barajı yüzde 40. Bu barajları aşarak örgütlenmek çok zor. Eski yasadan çok farkı yok.

Toplu sözleşme yetki sistemi eski tas eski hamam. İşverenlerin itirazı durumunda yetki işlemleri duracak. Sendikal örgütlenme engellenmeye devam edecek.

İşkolu sendikaları dışında kurulamayacak. Emeklilerin, işsizlerin, öğrencilerin ve çiftçilerin sendikalaşması olanak yok.

Sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getiren yasa, toplu sözleşmede işyeri ve işletme zorunluluğu getiriyor. Bu ne yaman çelişki!

Hiç mi iyi bir şey yok yasada? Olmaz olur mu?

Hak-İş üyesi Medya-İş ve Öz Büro-İş için adrese teslim kolaylıklar var. Sendika aidatlarının miktarı sendika tüzüklerine bırakılıyor. Sendikaların iç işleyişi kolaylaştırılıyor. Ne ala!

12 Eylül 1980 referandumu ile sendikal haklar genişleyecek diye beklenti içinde olanlar için üzgünüm. Sendikal yasaklara devam.

AKP'nin işçilere 10. Yıl armağanı hayırlı olsun!

Yeni sendikalar yasası ne getiriyor ne götürüyor?

T24 9 Kasım 2012

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) 7 Kasım 2012 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi. 6356 sayılı yeni yasa (STİSK) 1983 yılından bu yana yürürlükte olan ve 12 Eylül askeri darbesi ürünü olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının yerini alacak. Böylece iki ayrı kanun ile düzenlenmiş olan sendikal mevzuat tek bir kanun çatısı altında toplanmış olacak.

Cumhurbaşkanı Gül bir süre bekledikten sonra yeni yasayı onayladı. Uluslararası sendikal örgütler (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, ITUC ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, ETUC) yasanın veto edilmesini istemişti. DİSK de veto talebinde bulunmuştu. Türk-İş ise yasanın sadece iki fıkrasının veto edilmesi talebiyle yetinmişti. Hak-İş'in ise yasaya pek itirazı olmadı. Gül bu veto taleplerinin hiçbirini dikkate almadı ve yasayı onayladı.

Yasa nasıl hazırlandı?

STİSK sosyal tarafların mutabakatına dayanmıyor. Türk-İş yasanın bazı hükümlerine karşı çıkarken, DİSK yasanın esasına ve tümüne itiraz etmektedir. Aynı şekilde Türk-İş içinde muhalif bir platform olan Sendikal Güç Birliği Platformu da yasanın temel düzenlemelerine karşı çıkmaktadır.

Yasa taslak aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerine (özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin) ve ILO denetim organlarının kararlarına aykırı olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Birliği (AB) 2012 Türkiye İlerleme Raporu'nda da taslağın yetersiz olduğu belirtmişti. Bu eleştirilere karşın taslak Meclis aşamasında iyileştirilmemiş aksine yeni kısıtlamalarla kabul edilmiştir.

2821 ve 2822 sayılı yasalar (1983) büyük ölçüde Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'in talepleri doğrultusunda hazırlanmıştı. Yeni sendikalar yasası ise Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu (TUSKON)'un talepleri doğrultusunda şekillendi. Aslında bu iki örgüt de çalışma ilişkileri açısından muhatap değildir. Çalışma ilişkilerinde işverenler adına muhatap TİSK'tir. Ancak TOBB ve TUSKON devreye girerek yasanın pek çok maddesinin daha da geriye götürülmesine yol açmıştır.

Yeni yasanın temel özellikleri nelerdir?

12 Eylül ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar yerine kabul edilen 6356 sayılı yasa 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini korumuştur. Yeni yasa ile sendikal statüko korunmuştur. Eski yasa ile kurulan temel çerçeve 6356 sayılı yasa da kabul edilmiştir. Yeni sendikal yasa sendikal hak ve özgürlükleri ILO normlarına uygun olarak güvence altına almak yerine var olan yasak ve kısıtlamaların önemli bir bölümünü korumayı tercih eden otoriter ve ayrımcı düzenlemeler içeren bir mevzuattır.

Yeni yasa ile getirilen temel düzenlemeler eski sendikal yasalara paraleldir. Sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin temel yaklaşımlar korunmuştur. Yasa eski yasada olduğu gibi işkolu sendikacılığı ilkesini benimsemiştir. Bunun dışındaki sendikal örgütlenme biçimlerinin önünü kapatmıştır. Yasa işkolu sendikacılığını barajlarla koruyarak, yeni sendikaların faaliyet yürütmesini zorlaştırmıştır. Yeni yasa eskisinde olduğu gibi sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getirirken, toplu sözleşmede işyeri-işletme esası getirmiştir. Böylece mevcut sendikal statükonun devamı sağlanmıştır. Toplu sözleşme ve yetki konusunda da eski yasada var olan temel düzenlemeler korunmuştur.

Yeni yasa özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır.

Sendikal statüko korunuyor

Yasa sendika kuruculuk koşullarını basitleştirmiş ve sendikaların iç işleyişini kolaylaştıran bazı düzenlemeler getirmiştir. Sendikaların iç çalışma düzenine

ilişkin kuralların önemli bir bölümü eski yasanın aksine sendika tüzüklerine bırakılmış, sendika üyeliğinde ve istifada noter koşulu kaldırılmıştır (bu hüküm bir yıl sonra yürürlüğe girecektir). Yasa ile sendikaya üyelik yaşı 16'dan 15'e indirilmiştir. Bu sınırlı iyileştirmeler yapılırken, esaslı kısıtlamalar ise korunmuştur. Hantal, bürokratik ve otoriter bir sendikal yapı yaratan statüko korunmuştur.

Yasa sendikal örgüt olarak sadece işkolu sendikaları ve konfederasyonları güvence altına almış olup federasyon ve il ve bölge düzeyinde sendika birliklerinin kurulmasına olanak tanımamıştır. Yeni yasa sendikalaşma düzeyini sadece işkolu olarak sınırlamış, işyeri-işletme ve meslek esaslı sendikaların kurulmasının yolunu kapatmıştır. Böylece yatay ve yerel sendikal örgütlenmeye set çekilmiş ve sadece merkezi ve hiyerarşik yapılara izin verilmiştir. Yasa sendika kurma hakkını sadece işkolu düzeyinde tanıdığı için emeklilerin, çiftçilerin, işsizlerin sendikalaşmasına olanak vermemiştir. Halen bu tip sendikaların kurulması engellenmekte ve kapatılmaktadır (Emekli-Sen kapatılmış, Genç-Sen'in kapatılma davası devam etmektedir). Bu sınırlamalar ILO normlarına taban tabana zıttır.

Sendikaların iç faaliyetlerini kolaylaştırılmış olmakla birlikte sendika organlarının neler olacağı ve bu organların kaç kişiden oluşacağı yasa ile düzenlenmeye devam edilmektedir. Bu durum sendikaların iç işlerine müdahale e anlamına gelmektedir.

Sendika üyeliğinde çok ciddi bir engel olan noterlik mekanizması kaldırılmış olmakla birlikte yeni sistemde öngörülen e-devlet kapısı yoluyla üyelik sendika özgürlüğünü zedeler niteliktedir. Paralı noter mekanizması kaldırılmakla birlikte üyelikte sendika üyeliğinde devletin aracılığı devam edecek, bir tür elektronik gözetim söz konusu olacaktır. Bu durum kişisel bilgilerin gizliliğini ihlal edebilir ve işverenler tarafından kötüye kullanılabilir.

Yasa işsizlerin ve emeklilerin sendika üyeliğini engellemektedir. Bu yasak da ILO normlarına aykırıdır.

Yasa sendikal güvenceyi kaldırıyor ve ayrımcılık yaratıyor

Sendikalar yasasının en sorunlu yanlarından biri işçilerin yarısından fazlasının sendikal güvencesini ortadan kaldırmasıdır. Yasa açıkça anayasaya ve eşitlik ilkesine aykırı bir biçimde işçiler arasında ayrımcılık yapmaktadır.

İşçilerin yaklaşık yarısının (6 milyon civarında) sendikal güvencesi yok edilmiştir. Yeni yasanın 25. maddesi ile 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile 6 aydan az kıdemi olan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmaları halinde sendikal tazminat talebiyle dava açma hakları ortadan kaldırılmıştır. Oysa bu hak 10 yıllardır kullanılmaktaydı. Bu düzenleme Anayasa'nın hem eşitlik ilkesine hem de sendikalaşma hakkını tanıyan hükmüne aykırıdır.

Bu değişiklik işveren örgütlerinin talebi doğrultusunda yasanın müzakeresi sırasında hükümet partisi milletvekillerince verilen bir önergeyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma Bakanı bu önerinin işverenlerden geldiği genel kurul müzakereleri sırasında açıklamıştır. Böylece işçilerin yarısı anayasal ve yasal sendikal

güvenceden yoksun bırakılmıştır. Dahası bu hüküm eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir.

Yeni yasa ile sendikalara mali hesaplarını özel mali denetim kuruluşlarına denetletme zorunluluğu getirilmiştir. Bu özel denetim yolu sendika özgürlüğüne aykırıdır.

Barajlı toplu sözleşme düzeni devam ediyor

Yasanın en önemli çelişkisi sendikalaşma konusunda işkolu ölçeği zorunluluğu getirirken toplu pazarlık konusunda işyeri-işletme ölçekli bir toplu pazarlık rejimi öngörmesidir. Yeni yasa eskisi gibi toplu pazarlıkta işyeri ve işletme düzeyini esas almıştır. Ülke, sektör ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığa olanak tanımamıştır.

Yeni yasanın en önemli kısıtlaması önceki düzenlemede olduğu gibi toplu iş sözleşmesi yetki sürecine ilişkindir. Yetki sürecinde iki önemli kısıtlama söz konusudur. Birincisi işkolu ve işyeri-işletme barajı, diğeri ise yetkinin siyasi bir kurum olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesidir

Yasa ile eski yasada yüzde 10 düzeyinde olan işkolu barajı yüzde 3'e indirilmektedir. Ancak yüzde 3 işkolu barajı da yüksektir ve sendika özgürlüğünü zedeler niteliktedir. Örneğin büro işkolunda 3 milyona yakın çalışan söz konusudur. Yüzde 3 barajı 100 bin işçi anlamına gelmektedir. Oysa sektörde örgütlü işçi sayısı 50 bin civarındadır.

Türkiye'de özel sektörde fiili sendikalaşma oranının yüzde 3 civarında olduğu dikkate alınacak olursa bu kısıtlamanın sendikalaşma açısından yaratacağı sakınca anlaşılabilir. Pek çok işkolunda yüzde 3 işkolu barajı yeni sendikaların kurulmasını engelleyici ve halen toplu iş sözleşmesi yapabilen sendikaların toplu sözleşme yapma hakkını ortadan kaldırıcı niteliktedir. Türkiye'de 12 milyon civarında sigortalı işçi söz konusudur. Bazı işkollarında yüzde 3 barajı çok yüksek sayılara karşılık gelmektedir.

Yasa ile Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) üyesi konfederasyonlara üye sendikalar için 2016 yılına kadar işkolu barajının yüzde 1 olması öngörülmüştür. Bu ciddi bir ayrımcılıktır ve Anayasa'nın eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Bunun anlamı Türk-İş, Hak-İş ve DİSK konfederasyonlarının üyelerinin 4 yıl süreyle yüzde 1 barajına tabi olmaları diğer sendikaların ise yüzde 3 barajına tabi olmasıdır. Bu nesnel bir kriter değildir. Çünkü Türkiye'de işleyen, faal bir Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) yoktur. ESK kâğıt üzerinde göstermelik bir yapıdır.

Yasa ile işyeri barajı yüzde 50+1 olarak korunurken aynı şirkete bağlı tüm işyerlerini kapsayan işletmeler için baraj yüzde 40'a indirilmiştir. Ancak bu yüksek oranlar sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmakta ve işçilerin temsilini ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla işkolu işe işyeri ve işletme barajlarını birlikte yerine getiremeyen sendikalar toplu pazarlık hakkına sahip olamayacaktır. Bunun anlamı yeni sendikaların, kurulu sendikalar dışındaki sendikaların toplu sözleşme hakkını kullanamamasıdır.

Toplu iş sözleşmesi açısından kritik olan sendikaların bu barajları aşıp aşmadığına ilişkin yetki işlemlerinin nasıl gerçekleştirildiğidir Bu işlemler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bakanlık tarafından yapılan yetki işlemlerine itiraz olması durumunda toplu pazarlık süreci durmakta ve yıllarca sürebilecek yetki davasının sonucu beklenmektedir. Böylece sendika işkolu ve işyeri düzeyinde çoğunluğu sağlamış olsa bile işverenlerin itirazları nedeniyle toplu sözleşme hakkı kullanılamamakta ve bu işyerlerinde sendikasızlaştırma uygulamalarına gidilmektedir. Bu konuda da eski yasanın hükümleri korunmuştur.

Öte yandan uygulamada bakanlığın siyasi kayırmacılık yaptığı çeşitli uygulamalara rastlanmaktadır. Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlık hakkının önündeki en önemli engel yetki mekanizmasıdır. Bu uzun ve karmaşık yetki mekanizması sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkının özünü ortadan kaldırmaktadır.

Yasa toplu sözleşme prosedürünü ayrıntılı olarak düzenlemekte ve tarafların özgür pazarlık sürecini engelleyen ayrıntılı sürelere ve aşamalara yer vermektedir. Taraflar toplu sözleşme müzakerelerini kendi özgür iradeleri ile saptayacakları biçimde sürdürememekte ve yasanın öngördüğü karmaşık ve hak düşürücü prosedüre uymak zorunda kalmaktadır. Örneğin yasa toplu sözleşme süresini 60 gün ile sınırlamaktadır. Bu hükümler de eski yasadan aynen aktarılmıştır.

12 Eylül'ün grev yasakları devam ediyor

Yasanın en kısıtlayıcı hükümleri grev hakkı konusunda yoğunlaşmaktadır. Yasa toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkacak uyuşmazlık sonucu yapılacak grevler (menfaat grevleri) dışındaki tüm grevleri yasa dışı grev olarak nitelemektedir. Böylece iş yavaşlatma, dayanışma grevi, sempati grevi, genel grev yasadışı hale gelmektedir. Yasanın tanımladığı grev (menfaat grevi) dışında yapılacak grevler ağır parasal yaptırımlara bağlanmakta ve ayrıca bu tür "kanunsuz" grevlere katılan işçilerin iş sözleşmelerinin tazminatsız feshedilmesi öngörülmektedir. Bu düzenleme de eski yasanın tekrarı niteliğindedir.

Yasa grev uygulamasını belirli sürelere bağlamakta ve önceden işveren haber verilmesini zorunlu kılmaktadır. Grevler karar alındıktan sonra 60 gün içinde uygulanmak zorundadır. Yasa ile grev oylaması greve çıkmayı zorlaştıracak şekilde değiştirilmektedir.

Yasa ile çok sayıda grev yasağı korunmaktadır. Bankacılık hizmetleri, petrokimya, doğal gaz üretimi, şehir içi ulaşım işlerinde grev yasağı devam etmektedir. Ayrıca Savunma Bakanlığı ve orduda çalışan sivil işçilerin grev yapması yasaktır. Bu grev yasakları ILO normlarına aykırıdır. Özellikle bankacılık sektöründeki grev yasağı tamamen keyfi niteliktedir.

Yasa ile hükümetin millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle bütün grevleri erteleme yetkisi korunmaktadır. Geçmişte bu uygulama çok keyfi biçimde uygulanmış örneğin lastik ve cam grevleri millî güvenlik gerekçeleriyle ertelen-

mişti. Dahası yeni yasa eskiden var olan yargı yolunu da ortadan kaldırmaktadır. Eski yasada erteleme kararına karşı iptal için Danıştay'a başvurulabileceği hükmü yer alırken yeni yasada bu hükme yer verilmemiştir. Böylece grev ertelemesi grev yasaklamaya dönüşme ihtimali taşımaktadır.

Yasa ayrıca taraflardan birinin uygulanan grevin "iyi niyet kurallarına aykırı biçimde, toplum zararına ve millî servete zarar verecek şekilde" uygulandığını iddia etmesi durumunda yargı organlarına grevi durdurma hakkı tanımaktadır. Doğasında ekonomik zarar olan grevin toplum zararına ve millî servete zarar vermek gibi muğlak ve soyut gerekçelerle yasaklanabilmesi grev hakkının özünü ortadan kaldırıcı niteliktedir.

Sonuç: Sendikal haklar genişlememiştir, daralmıştır

12 Eylül 2010 referandumu sırasındaki temel iddialardan biri de referandum sonucunda sendikal hakların genişleyeceği yönündeydi. Oysa anayasada yapılan değişiklikler de sendikal hakları genişletici yönde değildi. Nitekim anayasa değişikliklerine paralel olarak yapılan sendikal yasa değişiklikleri de aynı sonucu ortaya koydu.

Türkiye'nin sendikal mevzuatı 12 Eylül 2010 referandumun öncesinden daha ileride değildir. Tersine bazı konularda daha geridedir. 12 Eylül darbesi sonrasında, 1983 yılında askeri cunta tarafından oluşturulan sendikal düzenin temel parametreleri korunmuştur.

Kayıp sendikacı!

BirGün 6 Aralık 2012

Memleketin namlı ve belagat sahibi sendikacılarından biriymiş. 1970'lerden bu yana sendikacılıkla uğraşıyormuş. Uzun yıllar bir işçi konfederasyonunun genel başkanlığını yapmış. Halen onursal konfederasyon genel başkanıymış

CV'si çalışma ilişkileri ve sendikacılık açısından oldukça kabarık, kıskanılacak nitelikteymiş. Uluslararası Endüstriyel İlişkiler Derneği, Türk Endüstriyel İlişkiler Derneği, AB-Türkiye Ekonomik ve Sosyal Konsey Karma İstişare Komitesi Üyeliği ve Eş Başkanlığı, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Konsey üyeliği CV'sinde yer alan görevlerinden sadece bazılarıymış. "Bütün Yönleriyle 1 Mayıs", "21. Yüzyıla Doğru Çağdaş Sendikal Anlayış" ve "Türkiye'den Avrupa'ya Göç" adlı çalışma hayatıyla ilgili kitapları varmış.

Sendikacılık yaptığı dönemlerde konusuna hakim bir sendikacı profili çizmeye çalışır, sık sık sendikal konularda TV tartışma programlarına çıkar ve gazetelerde yazılar yazarmış. Okumuş-yazmış ve entelektüel sendikacı algısı yaratırmış. Uzun yıllar sendikacılık yapmış. Başbakandan milletvekili olma çağrısı almasaymış daha da yaparmış. Sendikacılığı o derece severmiş

anlayacağınız. Bir gece geç saatlerde Başbakanın kendisine milletvekilliği teklif etmesi üzerine konfederasyon genel başkanlığından istifa etmiş. Deneyimlerini, birikimlerini eğilip bükülmeden parlamentoda savunmak gerektiğine inandığı için sendikacılık görevinden istifa ettiğini açıklamış

Ardından "Yolun açık olsun ... başkan" başlıklı "dokunaklı" ve yağcılık sınırlarını zorlayan bir yazı kaleme alan bir başka sendikacı onu "Türkiye sendikal hareketinin vizyon sahibi, yeni sendikal yaklaşımları olan kararlı, dürüst bir lideri" olarak ilan etmiş. Bu dokunaklı yazı "Türkiye siyaseti, emek dünyasından ve sendikal hareketten özellikle sosyal siyasete katkısı en üst düzeyde olacak bir sendika liderini transfer etmiş oldu" gibi ölçüsüz övgülerle doluymuş.

Ancak bunca sendikal deneyimle, iddiayla ve beklentiyle milletvekili seçilen bu sendikacıdan bir süredir haber alınamıyormuş ve dahası sosyal siyasete pek katkısına rastlanmıyormuş. Sendikalarla ilgili en tartışmalı konularda ortalıkta yokmuş. Onca deneyim heba oluyormuş!

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Meclis Genel Kurulunda görüşülürken gözler kendisini aramış. Günlerce süren yasa müzakerelerinde ortalıkta yokmuş. Kanun üzerine yapılan tartışmalarda söz almamış. 400 sayfaya yaklaşan tutanaklarda tek sözüne rastlanmıyormuş. Yılların sendikacısı ve yeni milletvekili sendikal haklar konusunda konuşmuyormuş. İşveren örgütleri TOBB ve TUSKON işçilerin neredeyse yarısından fazlasının sendika güvencesini ortadan kaldırırken sesi çıkmıyormuş. Grev yasaklarına karşı tek kelime etmiyormuş. Yılların sendikacısı kayıplara karışmış.

İnsanlık hali. Meclise gelemeyecek, sendikalar yasası üstüne konuşamayacak bir manisi mi varmış? Aslında yokmuş. Vekilliği pek sevmiş, ziyaretler, açılışlar ve nutuklar derken pek faalmiş. Anlaşılan bu faaliyetlerden başını kaldırıp sendikal sorunlarla pek ilgilenemiyormuş.

Şimdi bir parantez açalım. İspanyol İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (UGT) Genel Sekreteriymiş. Yıllarca Franco diktatörlüğüne karşı mücadele etmiş. İspanya Sosyalist İşçi Partisi Yürütme Kurulu üyesi ve milletvekili seçilmiş. Ancak 1988 bütçesinde hükümetin sosyal harcamaları kısmaya yönelik tutumuna karşı çıkarak ve "parti disiplinine" aykırı davranarak kendi hükümetinin bütçesine 'hayır' oyu vermiş. Milletvekilliğinden istifa etmiş ve ardından 1988 yılında ülke tarihinin en büyük genel grevini ilan etmiş. UGT, "sosyalist" hükümete karşı üç kez genel greve gitmiş. Bu üç genel grevde de UGT'nin genel sekreteriymiş. İşçilerin çıkarlarını savunmak için 40 yıllık partisini karşısına almış. Parti lideri karşısında başını eğip elini kaldırmamış. Partisi işçi haklarını budarken bir sendikacı olarak susmamış. Adı Nicolas Redondo imiş. Bizimkinin adı mı? Adı yokmuş, çünkü "kayıp" bir sendikacıymış.[8]

[8] Hak-İş eski Genel Başkanı Salim Uslu

Büyük birader sendikalaşmanı izliyor

BirGün 24 Aralık 2012

İşçi sendikalarına üyelik ve istifada noter koşulu kaldırıldı. 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu neredeyse 30 yıldır uygulanan noter mekanizmasını kaldırdı. Böylece işçiler hem maddi bir külfetten hem de notere gitme gibi bir zorluktan kurtuldu. Derneklere ve siyasi partilere üyelik için söz konusu olmayan bu saçma mekanizmanın ortadan kaldırılması olumlu, ancak noter mekanizması yerine getirilen yeni düzenleme ise pek iç açıcı değil.

Yasanın 17/5 maddesine göre "Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılır." Kısaca gitti noter, geldi e-devlet kapısı. Bir başka ifadeyle gitti paralı noter mekanizması, geldi e-devlet gözetimi (buna parasız noter de diyebilirsiniz).

Sendikaya üye olmak isteyen işçi şifresiyle e-devlet kapısından girerek elektronik ortamda sendikaya üyelik başvurusunda bulunacak. Vatandaşlık numarasını girince karşısına çalıştığı işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu sendikaların adları gelecek ve işçi istediği sendikayı sanal ortamda seçerek üye olacak. İlk bakışta kulağa ne kadar hoş geliyor. Örneğin akşam evde çayınızı yudumlarken veya kahvehanede sendikaya özgürce üye oluyorsunuz. Noter yok, masraf yok, işveren baskısı yok. Ancak kazın ayağı pek öyle değil.

E-devlet kapısından sendika üyeliği ciddi sakıncalar taşıyor. İlk sakınca üyeliğin devlet gözetiminde ve elektronik ortamda olması. Sendika üyeliğine devletin karışması başlı başına sorun ve sendika özgürlüğüne müdahale. Üyelik işçi ile sendika arasındaki bir konudur ve özellikle üyelik aşamasında devleti ilgilendirmez.

E-devlet üyeliği ile siyasal iktidar-bakanlık sendikalaşmayı online izleyebilecek. Bu durumun çeşitli sakıncaları var. Devletin kendisi de işverendir. Dolayısıyla üyeliğin daha ilk adımında devletin kimin hangi sendikaya üye olduğunu görmesi bir anlamda işverenin sendikalaşmayı izlemesidir. Dahası bakanlık yetki işlemlerinde taraflı davranabilmekte. Özellikle son zamanlarda yaşanmış örnekler var. Bu nedenle sendika üyeliğinin bakanlık tarafından online takibi rakip sendikalara ve hatta işverenlere bilgi aktarılmasına yol açabilir.

E-devlet üyeliğinin bir diğer sakıncası ise özellikle orta ve küçük ölçekli işyerlerinde işverenlerin e-devlet şifrelerini işçilerden almaları ve bu yolla sendikalaşmayı kontrol etmeleri. Bunun fantezi olduğunu düşünenler yanılıyor. Uygulamada bunun örneklerine rastlanmakta. E-devlet üyeliğinin başlamasıyla birlikte bir anti-sendikal teknik olarak bu yola başvurulması hiç de şaşırtıcı olmayacak.

E-devlet üyeliği ayrıca kayıtsızların ve alt işveren (taşeron) işçilerinin örgütlenmesini de olanaksız hale getirmekte. Mevcut uygulamada özellikle alt işveren işçisi olarak çalışan işçiler, alt işveren şirketinin faaliyet gösterdiği işkolunda değil, çalıştıkları ana işverenin işkolunda kurulu sendikaya üye olmakta ve

özellikle bu yolla muvazaa davaları açılmaktadır. Ancak yeni sistemde bu mümkün olmayacak. Örneğin büro hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren bir alt işveren şirketinin hastanede çalışan işçilerinin sağlık işkolundaki bir sendikaya üye olması zorlaşacak. Kısaca bu sistem taşeron işçilerinin sendikalaşmasını iyice zora sokacak. Dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olmak bu olsa gerek.

Orwell'ın *1984*'ünün sendikal bir versiyonu söz konusu: Büyük birader sendikalaşmanı izliyor!

E-sendika üyeliği anayasaya aykırı

BirGün 27 Aralık 2012

Geçen hafta "büyük birader sendikalaşmanı izliyor" başlıklı yazımda yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile getirilen e-devlet kapısı yoluyla sendika üyeliği (e-sendika üyeliği) mekanizmasının yaratabileceği sakıncalara değinmiştim. Bu hafta (3500 karakter sınırı nedeniyle) geçen hafta ele alamadığım e-sendika üyeliğinin bir başka boyutuna değinmek istiyorum: Anayasaya aykırılık.

E-sendika üyeliği mekanizması Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan sendikalara üye olma hakkının ihlali anlamına gelmekte. Anayasa'nın 51. maddesine göre "çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir." Anayasal hüküm çok açık: Çalışanlar sendikalara serbestçe üye olma hakkına sahiptir.

Sendikaya üye olma hakkının temel hak ve özgürlüklerden biri olduğuna şüphe yok. Anayasa'nın 13. maddesi ise temel hak özgürlüklerin sınırlanmasının ölçütlerini ortaya koymakta. Buna göre, "temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."

Oysa 6356 sayılı yasanın 17/5 maddesi sendika üyeliğinin, bakanlıkça sağlanacak elektronik sisteme e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması yoluyla gerçekleşmesi hükmünü getirmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan e-üyelik sistemine giriş vatandaşlık numarası yoluyla olacak ve kişinin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları aracılığıyla hangi sendika veya sendikalara üye olabileceğini sistem belirleyecek. Kısaca kayıtsız, sigortasız çalışanlar sisteme giremeyecek ve sendika üyesi olamayacak. Bu uygulama eski 2821 sayılı yasa döneminde de söz konu-

suydu. Kayıtsız çalışanların üyelikleri kabul edilmiyordu. Ancak şimdi sistem daha da katı hale geldi. Kayıtsız çalışanlar üyelik başvurusu dahi yapamayacak.

Bu hüküm ve uygulama ciddi bir anayasal hak ihlali niteliği taşıyor. TÜİK hanehalkı işgücü anketlerine göre ücret ve maaşla çalışanların toplamı 16 milyon civarında. SGK kayıtlarına göre ise kayıtlı işçilerin sayısı 12 milyon civarında, kısaca 4 milyon civarında işçi kayıt dışı çalışmakta. Ücretliler arasında kayıtdışılık yüzde 25 civarında. E-sendika üyeliği 4 milyon işçinin sendika üyelik başvuru yapmasını dahi engelleyecek.

Anayasaya göre sendikalaşma bütün çalışanların hakkı. Bu hakkın kullanımı kayıt dışı çalışma nedeniyle ortadan kaldırılamaz. E-sendika üyeliği mekanizması ile 4 milyon civarında işçinin sendikaya üye olma hakkı ortadan kaldırılmakta. Oysa Anayasa'nın 13. maddesi temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulamayacağını ve sınırlanmanın demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı hükme bağlanmakta.

E-sendika üyeliği yoluyla kayıt dışı çalışanların sendikalaşma hakkının tümüyle ortadan kaldırılması ne demokratik toplum düzeninin gereklerine ne de ölçülülük ilkesine uygundur. Bu uygulama, düpedüz anayasal hak ihlali niteliğinde. Devlet, kanun hakimiyeti sağlayamadığı için sigortasız çalışmak zorunda kalan işçilerin sendikalaşma hakkını da ortadan kaldırmakta, kayıt dışılığı önlemek yerine kayıt dışı çalışanların sendikalaşmanı önlemekte.

Çalışma Genel Müdürlüğü mahkeme mi?

BirGün 20 Ocak 2013

Hükümetin sendika kuruluşlarını engelleme ısrarı sürüyor. Türkiye'de sendika kuruluşu bildirim sistemine tabi iken, son yıllarda valiliklerin ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) yasadışı tutumu nedeniyle adeta izin sitemine dönüldü.

Valilikler, Çalışma Genel Müdürlüğünün keyfi ve yasadışı bir yorum yazısını gerekçe göstererek sendika kuruluş evraklarını almıyor. Daha önce Genç-Sen'in kuruluşunda gündeme gelen bu keyfilik son zamanlarda Emniyet-Sen, Yargıçlar Sendikası ve Umut-Sen'in başına geldi. Emniyet-Sen bu keyfiliği savcılık kararı ile aştı. Ancak keyfilik ve yasadışı uygulama sürüyor.

Son olarak Çalışma Genel Müdürü'nün 13.11.2012 tarihli yasa dışı yazısı üzerine İstanbul Valiliği Umut-Sen'in kuruluş evraklarını iade etti. Bakan adına Çalışma Genel Müdürü tarafından İstanbul Valiliği'ne yazılan ve Umut-Sen'in kuruluşuna izin verilmemesini isteyen yazı bir hukuk garabeti olarak tarihe geçecek.

Bilindiği gibi ülkemizde sendika, dernek ve siyasi parti kurmak bildirim sistemine tabi. İdarenin ön izni ve denetimi söz konusu değil. Evraklarınızı

ilgili makama verdiğinizde tüzel kişilik kazanırsınız. İdarenin ön denetimi, izni ve evrakları almaması söz konusu değildir.

Ön izin sistemi 1938 Cemiyetler Kanunu'nda vardı. 1946 değişikliği ile serbest kuruluş sistemine geçilmiştir ve o gün bugündür darbe dönemleri hariç bildirim sistemi geçerli olmuştur. 2821 sayılı eski sendikalar yasasında da 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da evraklarının ilgili makama verilmesiyle tüzel kişilik kazanılmış olur. Kanun son derece açıktır. Umut-Sen 17 nolu işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulmuş bir sendikadır.

Ne çalışma genel müdürlüğünün ne de valiliğin tüzel kişilik kazanılmasını önlemesi mümkündür. Bu hakkın özünün ihlali anlamına gelmektedir. İsterlerse kapatma davası açabilirler ama kendilerini mahkeme yerine koyup karar vermezler. Anlaşılan o ki Çalışma Genel Müdürlüğü kuvvetler aykırılığı ilkesini iyiden iyiye rafa kaldırmış ve kendini mahkeme yerine koyarak Umut-Sen ve benzeri sendikaların faaliyetlerine izin verilmemesini lüzumlu ve gerekli görmüş. Bu tutum sadece hukuksuz değil ayrıca yasa dışıdır ve anayasa ihlali anlamına gelmektedir.

Genel Müdürlüğün yazısına göre 6356 sayılı yasaya aykırı olarak kurulan oluşumlardan olan Umut-Sen gibi oluşumların faaliyetlerine izin verilmemesi gerekir. Sahi siz yargıç mısınız? İzin verip vermemek sizin vazifeniz mi? Yasaya aykırılık olduğunu düşünüyorsanız önce uyarırsınız ardından gerek görürseniz yargıya başvurup kapatma davası açarsınız. Nitekim daha önce bu yönde açılan kapatma davalarının birinde birkaç gün önce Yargıtay çiftçilerin sendika kurma hakkı olduğuna karar verdi. İdarenin yasakçı tutumunu reddetti.

Çalışma Genel Müdürü tek parti dönemi üslubuyla ve kendini yargıç yerine koyarak "izin vermeyin" diye buyuruyor; hak aramayı ve yargı yoluna başvurmayı emek ve zaman kaybı olarak görüyor.

Çalışma Genel Müdürünün yazısı Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası çalışma hukuku antlaşma ve sözleşmelerini hiç dikkate almamakta ve adeta Anayasa'nın 90. maddesini hiçe saymakta. Oysa aynı genel müdürlük tarafından hazırlanan 6556 sayılı yasayla ilgili bir kitapta bol bol ILO sözleşmelerinden ve Avrupa Sosyal Şartı'ndan dem vurulmakta hatta yeni sendikalar yasasının bu normlar esas alınarak hazırlandığı iddia edilmektedir.

ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı esas alınıyorsa Çalışma Genel Müdürü'nün bu yasaklama fetvası ne anlama geliyor? Yok, eğer bu sözleşmeleri umursamıyorsanız neden kamuoyunu aldatmaya kalkışıyorsunuz. Açıkça ILO sözleşmelerinin ve Avrupa Sosyal Şartı'nın umurunuzda olmadığı söyleyin olsun bitsin.

Bırakalım mahkemelerin işlevini de bakanlık görsün. Çalışma Genel Müdürlüğü aynı zamanda iş mahkemesi olsun! Yaşasın kuvvetler birliği!

Bir tuhaf sendika fobisi

BirGün 28 Şubat 2013

Sendikada sendikalaşmaya gerek var m?
Meslek odasında sendika olur mu?
Partide sendikalaşma mümkün mü?
Vakıfta sendika olur mu?
Muhalif veya alternatif yayın mecraları sendikalaşmayı kaldırabilir mi?
Hak mücadelesi veren örgütlerde sendikalaşmak doğru mudur?

Bu soruların oldukça tuhaf olduğunun farkındayım ama bu soruların ve tereddütlerin hiç de azımsanmayacak bir eğilim oluşturduğunu da not etmek gerekiyor. İMC TV'de yaşanan işten çıkarmalarla ilgili tartışmalar ve iddialar bu konu üzerinde durmayı zorunlu kılıyor. İşten çıkarılan basın emekçilerinin ve kanal yönetiminin işten çıkarmaların nedenleri konusunda açıklamaları farklı olsa da işten çıkarmaların keyfi bir yönetim anlayışının ürünü olduğu konusunda güçlü belirtiler var. İşten atılan çalışanların yaptıkları açıklamada yer alan ayrıntılar sendikalaşma karşıtı işveren-yönetim zihniyetinin tipik örneklerinden sayılabilir. Kanal yönetimin sendika ile görüşmeye başlaması ve işten çıkarmaların askıya alınması son derece olumlu bir tutum. Sorunun çalışma ve sendika hakkına saygı temelinde çözülmesi umuduyla yukarıdaki sorulara yeniden dönelim.

Sendika, meslek, odası, siyasi parti veya muhalif basın yayın organlarında çalışanların sendikalaşması konusu netameli bir konu olmuştur. Hak mücadelesi veren, emeğin haklarını savunan örgüt ve yayınlarda ücretle çalışanların sendikalaşması konusunda tereddütlü tutum sık karşılaşılan bir durumdur. Pek çok sendikanın ve meslek odasının çalışanları sendikasızdır. Yaman bir çelişki ama zaman zaman sendikacıların sendika çalışanların sendikalaşmasını engellediği de bilinmektedir. Büro işkolunda örgütlü sendikaların bu konudaki duyarsızlığı da cabası!

Emeğin haklarını savunurken kendi çalışanın haklarının ihmal etmek, görmezden gelmek ve ihlal etmek tuhaf ama yaygın bir tutum. Taşerona karşı olduğunu söyleyen bir partinin genel merkezinde çalışanların önemli bir bölümünün taşeron işçisi olduğunu gördüğümde "çifte standardın bu kadarına da pes" diye düşünmüştüm. Yine demokrat ve emekten yana tutumuyla tanınan bir belediye başkanının taşeron işçilerle ilgili tutumunu işçilerden dinlediğimde hayal kırıklığına uğramıştım.

Benzer örneklere daha genel düzeyde de rastlamak mümkün. Dünyanın en otoriter kapitalizmlerinden biri olan Çin'de sendika çoğulculuğundan ve grev hakkından eser yok. İşçilerin "işçi iktidarına" karşı grev yapması abes olsa gerek! Çin'de Komünist Parti'nin yönetimi altında işçilerin en temel hakları sistematik olarak ihlal ediliyor.

Kapitalist işletmelerde ve ülkelerde işçi haklarının ihlal edilmesi eşyanın tabiatında var ama kapitalizmi eleştiren, ona karşı mücadele eden muhalif ve alternatif örgüt ve mecralarda işçi haklarının ihlali garip bir ironi oluşturuyor.

Yazının başında yer alan sorular sendikanın işlevinin son derece dar anlaşılmasından kaynaklanıyor. Sendika her yere lazım. Çünkü sendika sadece sömürüyü sınırlandırma mücadelesinin aracı değil. Sendika aynı zamanda işverenin ve yönetimin sevk ve idare yetkisinin sınırlanmasının, iktidarın sınırlanmasının ve dizginlenmesinin bir aracıdır. Sendika çalışanların çalışma koşulları konusunda söz sahibi olmalarının, yönetimin keyfiyetini sınırlamanın da aracıdır.

Ne kadar halisane amaçları olursa olsun her kurumsal yapı ve organizasyonda yönetimin rasyonelleri ile çalışanların hakları ve çıkarları arasında bir makas oluşması kaçınılmazdır. Hangi türden olursa olsun iktidarın sınırlanması ve denetlemesi demokrasi, özgürlükler ve haklar açısından yaşamsaldır. İktidar şımartır ve yozlaştırır. Bu yüzden iktidarın denetlenmesi ve sınırlanması gerekir. Bunun en önemli araçlarından biri çalışanların yönetim karşısındaki örgütlülüğüdür.

Bu nedenle ücretli çalışma ilişkisinin olduğu her yerde sendika çalışanların sigortasıdır. Dahası sendika özellikle muhalif ve alternatif örgüt ve yayın mecraları için demokratik bir iç denetim mekanizmasıdır.

Sözün özü, emeğin haklarını ve özgürlükleri savunanlar, bunu önce kendi pratiklerinde göstermelidir.

On binde bir (1.01) sendikacılığı

BirGün 1 Ağustos 2013

Sendikalaşma oranları düşmeye devam ediyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Temmuz 2013 işkolu istatistiklerini açıkladı (30 Temmuz 2013, Resmî Gazete). Bakanlık istatistiklerine göre toplam kayıtlı işçi sayısı 11 milyon 629 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 32 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 8,8 olarak gerçekleşti. Ocak 2013 istatistiklerinde sendikalaşma oranı yüzde 9,2 olarak açıklanmıştı.

Aslında fiili sendikalaşma tablosu daha da vahim. Bakanlık istatistikleri kayıtsız çalışanları dikkate almıyor. Kayıtsız çalışanlar dikkate alındığında memurlar hariç 14 milyon civarında ücretli var. Bunların sadece 1 milyonu sendikalı. Toplu iş sözleşmesinden yaralanan işçi sayısı ise 700 binin altında. Fiili sendikalaşma oranlarının yüzde 5-6 seviyesinde olduğu biliniyor. Sadece özel sektör dikkate alındığında ise bu oran yüzde üç seviyesine geriliyor. Yüzde 8,8'lik oran aslında gerçekçi değil ve çok abartılı.

Sendikal istatistikler yüzde bir işkolu barajını aşıp o işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmenin ön şartının yerine getirilmesi açısından büyük önem taşıyor. Bu barajı aşamayan sendikalar toplu iş sözleşmesi bağıtlayamıyor. İstatistiklere göre faaliyet gösteren 108 sendikadan sadece 44'ü yüzde bir işkolu barajını aşabildi. 64 sendika barajın altında kaldı. Barajı aşan sendikaların

29'u Türk-İş, 10'u Hak-İş, 4'ü DİSK üyesi. Bir bağımsız sendika da barajı aşmış durumda.

Ancak durum göründüğünden de vahim. Çünkü barajı aşan sendikalardan 16'sı yüzde ikinin altında üyeye sahip. İşkolu barajı 1 Temmuz 2016'da yüzde ikiye yükselecek. Dolayısıyla şu anda pek çok sendikanın başında işkolu barajı Demokles'in kılıcı gibi sallanıyor. Yüzde bir olmasına rağmen işkolu barajı pek çok işkolundaki düşük sendikalaşma oranları nedeniyle toplu pazarlık hakkını fiilen ortadan kaldırıyor.

İstatistiklerin ortaya koyduğu bir başka tuhaflık "yüzde 1,01 veya on binde bir sendikacılığı" olarak adlandırılabilir. Bazı sendikalar barajı yüzde 1,01 ve 1,02 ile geçmiş durumda. Diğer bir ifadeyle on binde birlik-ikilik farkla barajı geçmişler. Bu durumdaki dört sendikadan üçü Hak-İş üyesi, biri DİSK üyesi. Barajı yüzde 1.01 ile aşan sendikalardan biri de Türkiye Gazeteciler Sendikası'na (TGS) karşı Anadolu Ajansı bünyesinde kurdurulan ve Hak-İş üyesi olan Medya-İş. Ocak istatistiğinde işkolu oranı yüzde 0.54 olan Medya-İş, üye sayısını 959'a çıkartıp yüzde 1,01 ile barajı aşmış. Medya-İş işkolu barajını sadece 9 üye farkla aşmış. Bu marjinal faydası müthiş son 9 üye olmasaymış yetkisiz kalıyormuş. Öyle hassas ayarlanmış ki on binde birlik oranı tutturmuş. Küçük işkollarında bu ayarı tutturmak zor ama "çalışınca oluyor" nitekim. Örneğin Hak-İş üyesi Öz-İş de savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 1,01 ile barajı aşmış durumda. Öz-İş 20 üye ile işkolu barajını aştı. Elbette bir sihirli dokunuş olduğunu söylemiyoruz. Bütün bunlar tesadüftür sadece!

Ancak bakanlık bir yandan on binde bir gibi, 9 üye gibi bir "hassasiyetle" davranıp bazı sendikaların barajın üzerinde kalmasını sağlarken, öte yandan Devrimci Sağlık-İş'in mahkeme kararı ile varlığı saptanmış 7899 üyesinden 6686'sini yok sayıyor. Böylece gerçekte 2.81 ile barajı aşan ve işkolunun en büyük sendikası olan Dev Sağlık-İş yetkisiz bırakılıyor. Bir acayip hassasiyetle yüz yüzeyiz. Bakanlık kendi hatası veya kasıtlı tutumu nedeniyle yok sayılan Dev Sağlık-İş üyelerini mahkeme kararına rağmen istatistiklere almıyor. Taşeron işçilerin sendikalaşma hakkını (Anayasayı da hiçe sayarak) yok sayıyor.

Barajlı sendikal düzenin keyfi ve hukuksuz olduğu yeni istatistiklerle bir kez daha ortaya çıkmıştır. Uzun yıllar toplu iş sözleşmesi yapmış sendikalar baraj ve işkolu birleştirmeleri nedeniyle barajın altında kaldı. Onlarca sendika barajın altında kalma tehlikesiyle karşı karşıya. İstatistiklerin hukuka uygunluğu ve güvenilirliği konusunda ciddi kuşkular var. Dev Sağlık-İş ve Deri-İş istatistiklere karşı açtıkları davaları kazandılar. Sosyal-İş'in davası devam ediyor. Kısaca yeni baraj ve istatistik sistemi daha baştan dökülüyor. Çözüm barajsız sendikalaşma hakkıdır.

Türk-İş'te değişiklik var değişim yok

BirGün 5 Eylül 2013

Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu istifa etti. Genel Başkanın istifası Türk-İş tarihinde pek rastlanır bir durum değil. 27 Mayıs öncesinde Menderes'e bağlılık (aslında yağcılık) telgrafı çeken Nuri Beşer 27 Mayıs'ın hemen ardından istifa etmek zorunda kalmıştı. Bunun dışında Türk-İş Genel Başkanları genellikle kongrelerde değişti. Ancak uzun süredir yönetim krizi yaşayan Türk-İş'te Kumlu'nun istifası sürpriz olmadı. Hatta gecikmiş bir istifa söz konusu.

Türk-İş'te Kumlu'nun istifasında yeni sendikalar kanununun çıkarılması öncesinde yaşanan protokol krizi önemli bir rol oynadı. Mustafa Kumlu ile TOBB başkanı Hısarcıklıoğlu arasında imzalandığı söylenen protokol ile 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sendikal nedenle işten atılması durumunda sendikal tazminat isteme hakları ortadan kaldırılmıştı. 6356 sayılı Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan bu hüküm fiilen işçilerin yarıdan çoğunun sendika üyeliğini engelliyor.

Kumlu'nun yönetimden habersiz imzaladığı söylenen bu protokol bardağı taşıran damla oldu. Ancak sorun bundan ibaret değil. Türk-İş tarihinin en sessiz ve silik dönemi Mustafa Kumlu başkanlığında yaşandı. Kumlu'nun "efendi sendikacılık" olarak adlandırdığı bu dönemde sendikal hareketin sesi soluğu çıkmaz oldu. TEKEL işçilerinin eyleminde, üye sendikaların grevlerinde ve Türk-İş üyesi sendikaların yetkisiz bırakılmasına yönelik girişimlere karşı Türk-İş yönetimi ciddi bir tutum almadı. En son 6356 sayılı sendikalar kanununun çıkarılması sırasında Türk-İş bu anti-demokratik bir yasayı sineye çekti. Pek çok sendikanın yetki kaybettiği ve kaybetme tehdidi ile karşı karşıya kaldığı bu yasa karşısında Türk-İş Başkanı ve yönetimi sesini çıkarmadı.

Kumlu yönetimi döneminde Türk-İş hükümetle iyi geçinme ve hükümeti rahatsız etmeme politikasına geri döndü. Taşeronlaşmanın ve güvencesiz çalışmanın sistematik olarak yaygınlaştırılması politikasına karşı suskun kaldı. Türk-İş 1980'lerin ortasından itibaren bu geleneksel politikayı terk etmiş ve 90'lı yıllar boyunca aktif bir sendikal hat izlemişti. Emek Platformunun içinde yer alan Türk-İş diğer emek örgütleriyle birlikte (yetersiz de olsa) toplumsal mücadelenin içinde yer alıyordu. Ancak Kumlu dönemiyle birlikte Emek Platformu ortadan kalktı ve Türk-İş AKP hükümetiyle gayet uyumlu bir hat izlemeye başladı. Bu durumun yarattığı rahatsızlık Türk-İş içinde Sendikal Güç Birliği Platformunun ortaya çıkmasına yol açtı.

Sendikal Güç Birliği Platformu olağanüstü genel kurulun toplanmasını isterken. Türk-İş yönetimi bu talebi sürekli öteledi. Bu denli derin bir krizin yönetim kurulu içinde çözülmesi mümkün değildi. Sorunun genel kurulla çözülmesi gerekirdi. Ancak bu yol yerine yönetim kurulu kendi içinden Ergün Atalay'ı genel başkan olarak görevlendirdi. Bu durumun Türk-İş'teki krizi çözmesi zor görünüyor. Çünkü mevcut yönetim kurulunu seçen delege yapısı gerçekçi değil. Hayali üyelere dayalı bir delege yapısıyla oluşmuş bir genel

kurul söz konusu. Ve bu yüzden Türk-İş'in son genel kurulu mahkemelik. Örneğin Mustafa Kumlu'nun sendikası olan Tes-İş'in 2009 istatistiğinde 122 bin üyesi gözüküyordu. Oysa 2013 Temmuz istatistiğine göre Tes-İş'in üye sayısı 45 bine düştü. Bu durum pek çok başka sendika için de söz konusu. Dolayısıyla Türk-İş'in delege yapısı hayali sendika üyeliklerine dayalı. Öncelikle bunun düzeltilmesi gerekiyor.

Ancak Türk-İş'te sorun genel başkan istifasıyla çözülemeyecek kadar ciddi ve yapısal. Öncelikle Türk-İş ciddi bir üye kaybı yaşıyor, üye sayısı 700 bin civarına gerilemiş durumda. Toplu sözleşmeden yararlanan üye sayısı daha da az. Öte yandan bu üyelerin önemli bir bölümü hâlâ kamu işyerlerinde çalışan işçilerden oluşuyor. Özel sektörde Türk-İş'in ciddi bir gücü yok. Bu durum Türk-İş'i hükümetlerin güdümüne sokuyor. Kamu işyerlerinde örgütlü sendikalar üzerinde ciddi bir hükümet vesayeti oluşuyor. Ve sonuçta Türk-İş mücadeleci bir hattan uzaklaşıyor. Hükümete yakın veya yakın görünme gereği hisseden sendikacılar eliyle Türk-İş iyice silikleştiriliyor.

Türk-İş'te Kumlu istifa etti ve başkan değişti ancak bir zihniyet değişimi ve mücadeleci ve demokratik bir Türk-İş oluşumu oldukça zor gözüküyor. Örneğin Ekim ayında gündeme gelecek olan esnek çalışma (güvencesizlik) paketine karşı kararlı bir tutum alınabilecek mi? Görünen köy kılavuz istemez. Öte yandan Sendikal Güç Birliği Platformu da henüz arzu edilen noktanın çok uzağında. Kısaca Türkiye işçi sınıfı en çok ihtiyaç duyduğu dönemde mücadeleci ve etkin bir sendikal örgütten yoksun.

E-sendika üyeliğinin artıları eksileri

BirGün 26 Kasım 2013

Bugün e-sendika üyeliği dönemi başlıyor. İş sözleşmesiyle çalışanlar (kamu görevlileri hariç) bugünden başlayarak e-devlet kapısı üzerinden sendikaya üye olabilecekler ve üyelikten ayrılabilecekler. 7 Kasım 2012'de yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu noter kanalıyla üyelik ve istifa yöntemini kaldırmış, bunun yerine e-sendika üyeliği için bir yıllık bir geçiş dönemi tanımıştı. Yasaya göre e-sendika üyeliğinin bugün başlaması gerekiyor.

Ancak e-sendika üyeliğinin yaklaşmasıyla birlikte erteleme tartışmaları da gündeme geldi. İşverenler telaşlanmış ve uygulama ertelensin diye kulis yapıyorlarmış. İşçilerin sendikalaşmasını engellemek için şimdiye kadar envaiçeşit yöntemlere başvuran işverenler, işçilerin kendilerinden habersiz sendikalaşması ihtimalinden haliyle kuşkuya kapılmış. Öte yandan istifanın kolaylaşması nedeniyle bazı sendikaların da yeni uygulamaya sıcak bakmadığı söyleniyor. Umarız bu baskıların etkisiyle e-sendika üyeliği uygulaması ertelenmez.

Türkiye'de 1983-2013 arasında tam 30 yıl boyunca sendika üyeliği ve istifa noter kanalıyla gerçekleşti. Noter yoluyla üyelik hem masraflı hem de zor bir

yoldu. İşverenin noter yoluyla üyeliği öğrenmesi ve engellemesi mümkündü. AKP'de bu yöntemi 11 yıl boyunca uyguladı. Ancak özellikle ILO'dan gelen baskılar sonucunda noter şartı kaldırıldı ve e-sendika üyeliği yöntemi kabul edildi.

E-devlet şifresini alan çalışanlar e-devlet kapısı üzerinden internet yoluyla sendikaya üye olabilecekler. Sendikadan istifa da e-devlet kapısı üzerinden olacak. Sendika üyeliği e-devlet kapısı üzerinden onaylayacak. Sendika 30 gün içinde üyeliği kabul etmezse, üyelik kendiliğinden gerçekleşecek. Böylece notere gitmek ve masraf yapmaksızın sendika üyeliğinin kapısı açılmış oldu. Artık bilgisayarınızın başında birkaç dakika içinde sendikaya üye olabilirsiniz.

E-sendika üyeliğinin olumlu yanları yanında, ciddi olumsuz yanları da bulunuyor. Olumlu yanları sendika üyelik işleminin eskiye göre kolaylaşmasıdır. Bu sistem yoluyla sendikaların üye sayılarını daha hızlı artırmaları, çalışanların daha hızlı bir şekilde sendikaya üye olması mümkündür.

Ancak sistemin önemli eksikleri de söz konusu. Başta gelen sakınca sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmayanların ve taşeron şirketlerde çalışanların sendika üyeliği sorunudur. Sendika üyeliği evrensel ve anayasal bir haktır ve kayıtlı çalışma koşuluna bağlanması anayasaya aykırıdır. Öte yandan yeni sistemle muvazaalı bir şekilde taşeron işçisi olarak çalıştırılanların asıl işverenin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulu sendikaya üye olmalarının önü kesilmektedir. Sistemin bir diğer sakıncası online devlet gözetimidir. İki taraflı bir işlem olan üyelik devlet tarafından da online izlenecektir. Dahası şimdiye kadar yaşanan sendikasızlaştırma tekniklerine bakılırsa bazı işverenlerin, bu sistemi de kötüye kullanmaları mümkündür.

Çalışanlardan e-devlet şifrelerini almak yoluyla onları izlemek veya işverene yakın bir sendikaya üye kaydetmek gibi kanunsuz uygulamalar gündeme gelebilir.

Bu nedenle e-sendika üyeliği sistemi çözüm değildir. İşçinin sendika üyeliğinde devletin aracılık yapmasına gerek yoktur. Nasıl siyasi partilerde ve derneklerde üyelikte devletin aracılığı söz konusu değilse, sendikalarda da olmamalıdır. Bunun için, çifte baraj sistemi kaldırılmalı ve uyuşmazlık durumunda referandum yoluyla yetkili sendika saptanmalıdır. Bunun dışındaki her yol karmaşayı devam ettirecektir.

E-sendika üyeliği bu sakıncalarına rağmen sendikalaşmayı artırıcı bir manivela olarak kullanılabilir. Haydi e-devlet şifresi almaya, haydi sendika üyesi olmaya! Sendika artık size klavye kadar yakın.

5N1K ve 1Sendika

BirGün 9 Ocak 20214

Memleket medyasının halleri içler acısı. Gazeteciliğin altı temel kuralı 5N1K (ne, nerede, ne zaman, neden, nasıl ve kim) gitmiş onun yerini ölümüne itaat, biat ve riya almış ve geriye 1K kalmış durumda: Kimin çıkarı için haber? Kamu bankalarından sağlanan usulsüz kredilerle eşe dosta peşkeş çekilen gazetelerin sahipleri borçlarını kara habercilikle ödüyor. Belediyeler tarafından topluca alınıp dağıtılan gazeteler haliyle birer borazan. Kamu ihaleleri ve özelleştirmelerden vurgun vuran patronların elindeki gazeteler adeta birer dezenformasyon bülteni.

Başbakan kamu uçağı ile yapacağı bir Resmî ziyarete milyonlarca okuyucusu olan gazetelerin temsilcilerini almıyor. THY çeşitli gazetelere keyfi bir sansür uyguluyor. Geçmişte muhalif basına uygulanan akreditasyon sansürü şimdi ana akım medyanın önemli bir bölümü için gündemde. Herkes bir gün akreditasyonu tadacak anlaşılan! Dün el üstünde tutulan yazarların köşeleri tek tek kapanıyor. Atılmayanlar gidenlere sahip çıkmak yerine sıranın kendine gelmesini bekliyor.

Fillerin tepişmesi arttıkça bu içler acısı hal daha da artacak. Ancak mesele sadece fillerin tepişmesinden ibaret değil. İşten atılan ve kovulan gazeteciler sadece starlar değil. Basın amelelerinin payına da işsizlik düşüyor. *Radikal*'de yaşanan toplu işten çıkarmaları *Sabah-ATV* grubundakiler izliyor. Bütün bu tablo karşısında ne mesleki dayanışma var ne de örgütlü bir tepki. Gazeteci işten atıldığında sesi gür çıkacak, bir yazar kovulduğunda üyelerine dayanışma gösterecek bir örgütün yokluğu, sendikanın yokluğu gazeteciliği giderek kapı kulluğuna dönüştürüyor. Gazetecinin editoryal bağımsızlığı ve iş güvencesi (özellikle ana akım medyada) sendikasız mümkün değil. Kısaca 1S olmadan, sendika olmadan 5N1K hayal.

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) 5N1K1S adıyla yeni bir girişim başlattı. TGS, "Gerçek habercilik yapabilmek için 7 koşul: 5N1K1S. Nerede, nasıl, neden, ne zaman, neyin ve kimin haberini yaparsan yap sendikanın gücünü yanına al" sloganıyla başlattığı girişimle gazetecileri sendikalı olmaya çağırıyor.

Bugün gazetecilik yerlerde sürünüyorsa, haberciliğin yerini jurnalcilik almışsa, gerçek habercilik yapmak isteyen gazeteciyi işsizlik bekliyorsa bunun en önemli nedeni tekelleşen medyada gazetecinin sendikasız olmasıdır. Türkiye'de ana akım medyadan sendika 1990'ların ortalarında sökülüp atılmıştır. Gazetecilik günahları yanında Ertuğrul Özkök'ün bir büyük günahı da gazetelerin sendikasızlaştırılması olmuştur. O gün bu gündür ana akım medyada sendika yoktur. Yıllardır sendikal örgütlülüğün olduğun tek basın kuruluşu Anadolu Ajansı idi. TGS uzun yıllardır AA'da örgütlüydü. Ancak hükümet buna da tahammül edemedi. TGS'nin karşısında, Medya-İş adıyla bir sendika kurdurttu. AA çalışanları bu sendikaya üye olmaya zorlandı. Malum hikâye! Sendika olmasın, eğer olacaksa da denetim altında olsun, makbul olsun!

Türkiye'de sendikalaşma oranlarının düşüklüğü malum. Resmî verilere göre sendikalaşma oranları yüzde 8,9. Ancak fiilen yüzde 5 civarında. Gazetecilik ve basın yayın işkolunda durum daha da vahim. 95 bin kayıtlı çalışanın olduğu basın yayın ve gazetecilik işkolunda 4 sendika var ve üye sayısı sadece 4 bin. Gazetecilik işkoluyla basın yayın işkolunun bileştirilmesi nedeniyle matbaa çalışanları da bu işkolunda sayılıyor. TGS ve Medya-İş'in toplam üye sayısı ise 2 bin civarında. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki gazeteci sayısı bini bile bulmuyor. Basın yayın ve gazetecilik işkolu çalışanları memleketin en örgütsüz kesimi. Kendi haklarını savunamayan gazetecilerin haksızlıkları haber yapması ne kadar mümkün?

Deneyimli gazeteci Tuğrul Eryılmaz, *Radikal*'den atılmasının ardından sendikanın yokluğunu ve özlemini *BirGün*'de yayınlanan söyleşisinde ne güzel ifade etti:

> "Doğru dürüst sendikalaşma, mesleki dayanışma, İngiltere'deki 'National Union of Journalists' (Ulusal Gazeteciler Sendikası) gibi sağlam durabilen bir örgüt yok ki. Öyle kolay mı tık diye insanları atmak her tarafta. Ama sendikaya üye olunca işten atılma gibi baskılar örgütlenmeyi engelliyor, sendika da bu bariyeri kıramıyor."

National Union of Journalists (NUJ) 1907'de kuruldu. Dünyanın en büyük gazeteci sendikalarından biri olan NUJ'un 30 binden fazla üyesi var. BBC, ITV, Telegraph, Financial Times, AFP ve AP dahil onlarca medya organında örgütlü bir sendika. Alman gazeteciler sendikası DJV ise 38 bin üyeye sahip. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu IFJ ise 600 binden fazla üyesi olan uluslararası bir sendikal örgüt. Demek ki, sendikalı gazeteci olmak mümkün!

Bu bariyer ve barikat kırılabilir. Hayal değil. TGS'nin başlattığı girişim buna işaret ediyor. Sendika üyeliği şimdi daha basit ve hızlı. E-devlet kapısından bir tıkla sendika üyesi olmak mümkün. TGS gazetecilere 5N1K1S çağrısı yapıyor. Ne olursan ol, neyin haberini yaparsan yap ama sendikalı ol!

Toplu iş sözleşmesi darbesi

***BirGün* 6 Şubat 2014**

Geçtiğimiz günlerde çalışma hayatında sessiz sedasız bir darbe yaşandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verdiği hukuksuz ve "korsan" bir yetki belgesiyle 20 Kasım 2013 tarihinde ÇAYKUR ile Hak-İş'e bağlı Öz Gıda-İş sendikası arasında toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Ancak bu toplu iş sözleşmesinin dayandığı yetki belgesi hukuken geçersiz hileli bir işleme dayalı. İmzalanan toplu iş sözleşmesi de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile Yargıtay kararlarının açıkça hiçe sayılması anlamına geliyor. Bakanlık bu işlemle tarafsızlığını yitirdiğini ve yetki işlemleri açısından güvenilmez olduğunu bir kez daha ortaya koymuş oldu.

Biraz sıkıcı olsa da önce meselenin teknik boyutuna bakalım. ÇAYKUR'da şu anda yetkili sendika Tek Gıda-İş sendikası. Bilindiği gibi ÇAYKUR'da 2008'den bu yana keyfi ve tarafgir sendikal uygulamalar sürüyor. Tek Gıda-İş, ÇAYKUR'da ezici bir çoğunluğa sahip olmasına rağmen, Bakanlık 2008 yılında Hak-İş üyesi Öz Gıda-İş sendikasının çoğunluğa sahip olduğuna karar vermişti.

Bunun üzerine yıllarca süren yetki davası sonucunda ÇAYKUR'da 60 yıla yakındır örgütlü olan Tek Gıda-İş'in yetkili sendika olduğu Yargıtay kararı ile tescil edilmişti. Tek Gıda-İş'in 9104, Öz Gıda-İş'in 4780 üyeye sahip olduğu ortaya çıkmıştı. Bu kadar bariz bir farka rağmen bakanlığın Öz Gıda-İş'e yetki vermesi hukuk tanımazlığın ve keyfiliğin geldiği boyutlar açısından ürkütücü.

Bakanlık 24.8.2012 tarihinde Yargıtay kararına dayanarak Tek Gıda-İş'e yetki belgesini vermek durumunda kalmıştı. Tek Gıda-İş bu yargı kararının ardından ÇAYKUR ile yürüttüğü toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşmaya varamamış ve 22 Nisan 2013 tarihinde grev uygulamasını başlatmıştı. Bilindiği gibi işverenin ve iktidarın yoğun müdahaleleri nedeniyle bu grev etkili olamamıştı. Ancak Tek Gıda-İş ile ÇAYKUR arasındaki uyuşmazlık sonuçlanmadığı için ÇAYKUR'da yasal grev uygulaması ve Tek Gıda-İş'in Ağustos 2012 tarihinde aldığı yetki halen geçerliliğini koruyor. Eski yetki belgesi geçerliliğini korurken yenisinin verilmesi mümkün değil. Yargıtay'ın yerleşik kararına göre toplu iş sözleşmesi prosedürü devam ederken uygulanan grevin kanun dışı olduğu yargı kararı ile tespit edilmeden bir başka sendikaya yetki verilemez (1994/18404).

Nitekim Bakanlık Tek Gıda-İş sendikasının 2012 yılı sonunda yaptığı yeni dönem toplu iş sözleşmesi yetki başvurusuna (doğru bir kararla) bu yönde cevap vermişti. Bakanlık, 3 Ocak 2013 tarihli yazısında Tek Gıda-İş'in 24/8/2012 tarih ve 10580 sayılı yetki belgesi ile ÇAYKUR'da işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu ve halen de yasal sürecin devam ettiğini vurgulamıştı. Yazıda taraflar arasında imzalanmış toplu iş sözleşmesi intikal ettiğinde yeni dönem yetki talebinin değerlendirileceği bildirilmişti.

Bu çerçevede ÇAYKUR'da yetkili sendikanın halen Tek Gıda-İş olduğu açıktır. Şu ana kadar Tek Gıda-İş'in yetki belgesinin hükümsüzlüğüne ve uygulanan grevin kaldırıldığına ilişkin bir yargı kararı da söz konusu değil. Hukuki durum bu olmasına karşın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yargının yetkisini gasp ederek, ÇAYKUR işletmesi için Öz Gıda İş sendikası lehine 11.10.2013 tarihinde olumlu çoğunluk tespitinde bulundu.

Tek Gıda-İş, 6356 sayılı yasanın 43. maddesine uygun olarak dava açtı ve yetki itirazında bulundu. Yasanın 43. maddesine göre itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur. Kanunun bu düzenlemesi, kamu düzenine ilişkin olup, emredici bir düzenleme niteliğinde. Ancak bu emredici düzenlemeye rağmen Bakanlık, yasaya aykırı olarak, yetki belgesi düzenleyip Öz Gıda-İş sendikasına verdi. Ve sonuç olarak Öz Gıda-İş sendikası ile ÇAYKUR arasında 20 Kasım 2013 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandı. İşte size nur topu gibi bir toplu sözleşme darbesi!

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2008'den bu yana ÇAYKUR'da sistematik olarak tarafgir uygulamalar ve sendikal ayrımcılık yapıyor. Son olarak yasa ve yargı kararları hiçe sayılarak bir başka sendikaya verilen yetkiyle bakanlık tarafsızlığını yitirdiğini bir kez daha ortaya koymuştur. Bakanlık "ben istediğim işlemi tesis ederim, siz yargıya başvurun" keyfiliği içindedir. Bu anlayış son yıllarda idarenin benimsediği ve yargı yetkisinin gaspı anlamına gelen hukuksuz bir tutumdur. Yasaların ve yargı kararlarının hiçe sayılması ve idarenin kendi işlemlerini yasa ve yargı kararları yerine koyması artık sırdan bir vaka haline gelmiştir. Amaç sendikal alanda da dikensiz gül bahçesi yaratmaktır.

Sendikal alanda yaşanan bu "darbe" ilk değildir. Daha önce de Orman İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı işçilerin büyük bir bölümü bir gecede Türk-İş üyesi Orman-İş sendikasından istifa ettirilerek Hak-İş'e bağlı Öz Orman-İş'e üye yapılmıştı. Daha sonra benzer bir süreç Anadolu Ajansı'nda yaşanmış ve çalışanlar TGS'den istifa ettirilmişti. ÇAYKUR'da yaşananlar da sendikal alanı sindirmeye yönelik operasyonun yeni bir örneği. Bakanlık hukuksuzlukta sınır tanımıyor!

Merhamet sendikacılığı

BirGün 27 Şubat 2014

Malum AKP-Cemaat kavgasında kullanılmayan araç yok. Bu araçların arasına sendikalar da katılmış durumda. Sendikal alanda da ilginç gelişmeler yaşanıyor. Cemaatin bu alanda da silahını çektiği anlaşılıyor. Kamu çalışanları alanında Ufuk sendikaları ve Cihan konfederasyonu kurulurken, işçi sendikaları alanında Pak ön adını alan sendikalar kurulmaya başlandı. Öte yandan Memur-Sen hükümete kayıtsız şartsız destek konusunda vites yükseltti.

Bilindiği gibi Cemaat daha önce de kamu çalışanları alanında Aktif Eğitim-Sen adıyla örgütlenmeye başlamış, ancak daha sonra bu çalışma durdurulmuştu. 17 Aralık sonrasında Cemaatin yeniden kamu çalışanları sendikaları kurmaya karar verdiği anlaşılıyor. AKP-Cemaat savaşı memur sendikalarını da vurmuş durumda.

Cemaatin bu hamlesine karşı Memur-Sen hükümete olan yakınlığını daha da pekiştirmek üzere atağa kalktı. Önce 17 Ocak 2014 tarihinde bazı işveren örgütleriyle birlikte hükümete destek veren bir bildiriye imza attılar. Ardından Memur-Sen ile Başbakan'ın büyük buluşması gerçekleşti.

Memur-Sen'in 20 Şubat 2014'te "Medeniyet, insan, demokrasi ve şehirler" konulu ve üst başlığı "Büyük Türkiye Buluşması" olan bir toplantı düzenledi. ATO Congresium'un devasa salonunda yapılan toplantıda Başbakan ve Memur-Sen Başkanı konuştu. Buluşmada Melih Gökçek de bir selamlama konuşması yaptı.

Toplantıda medeniyet, insan, demokrasi ve şehirler konusunda ne konuşulduğu bilinmiyor. Konu ile ilgili haberlerde ve Memur-Sen internet sitesinde de

bu konuda bir açıklama yok. Anlaşılan binlerce Memur-Senlinin katıldığı bu toplantı bir halkla ilişkiler (PR) çalışması olarak planlanmış. Nitekim toplantıda Başbakan ve Memur-Sen Başkanı Ahmet Gündoğdu'nun yaptığı konuşmalar bunun en büyük delili. Zaten biliniyordu ama bu toplantı bir kez daha Memur-Sen'in hükümetin arka bahçesi olduğunu ortaya koydu. Bir sendikanın olmazsa olmaz özelliği olan devletten ve iktidardan bağımsızlık ilkesinin Memur-Sen'in umurunda olmadığını ortaya koydu.

Gündoğdu Başbakan ve Gökçek için bir güzelleme konuşması yaparken, Başbakan da Memur-Sen'i öve öve bitiremedi ve 2010 referandumunda ile 17 Aralık sürecinde verdiği destek için teşekkür etti. Memur-Sen'in Başbakanla buluşması Cemaatin sendikal alanda yaptığı girişime karşı bir safları sıklaştırma gösterisi olarak da okunabilir.

Memur-Sen'in bilinen anlamda sendika olmaktan ziyade bir korporasyon işlevi gördüğü biliniyor. Korporasyonlar otoriter rejimlerde çeşitli meslek mensuplarının merkezi örgütüdür. Bu örgütler devletin sosyo-ekonomik politikalarını üyelerine benimsetme işlevi gören ve grev-eylem gibi araçlara başvurmayan "makbul" örgütlerdir. Bilindiği gibi 4688 sayılı yasa ile diğer sendikal örgütlerin toplu sözleşme işlevleri ortadan kaldırılmış ve bütün yetkiler Memur-Sen'e verildi.

Nitekim Memur-Sen Başbakanı bir adalet ve merhamet hareketi olduklarını, sorunlu değil sorumlu sendikacılık, tehdit değil teklif sendikacılığı yaptıklarını söylemiş. Her şey bir yana sendikacılığın bir merhamet hareketi olduğu iddiası başlı başına sendikacılıktan bihaber olmak anlamına geliyor.

Hak yerine himmeti koyanların mücadele yerine merhameti koymasında şaşılacak bir şey yok. Ancak konjonktürel nedenlerle üye sayıları şişmiş olsa da muhafazakârlığın sendikacılık yapması zor iş. Bir yandan kurulu düzen, otorite, itaat ve biat diyeceksin bir yandan devlet ve sermaye iktidarı karşısında emeği savunacaksın. Olmayacak duaya amin demek bu.

Sendikasızlığın halleri

BirGün 4 Mart 2014

Sendikalaşma oranları malum. Türkiye OECD'nin en kötüsü. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2014 verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı yüzde 9 civarında. OECD'ye göre bu oran yüzde 5 civarında. Ocak 2014 sendikalaşma verilerini 30 Ocak 2014 tarihli "Sendikalaşma cephesinde yeni bir şey yok!" başlıklı yazımda ele almıştım. Genel sendikalaşma oranları kadar sendikalaşmanın cinsiyet, yaş ve bölgesel dağılımı da büyük önem taşıyor. Bakanlığın sendikalaşma istatistikleri bu açıdan da çarpıcı veriler içeriyor.

Kadınlar sendikalaşamıyor

Türkiye'de kadınların istihdama katılma oranlarının erkeklere göre oldukça düşük olduğu biliniyor. Kayıtlı işçiler içinde kadınların oranı yüzde 24, erkeklerin

ise yüzde 76. Ancak sendikalaşma söz konusu olduğunda kadınların oranı daha da düşüyor.

Kadın işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 4,4 düzeyinde kalıyor. Erkek işçilerin sendikalaşma oranı ise 9,8 düzeyinde. Toplam sendikalı işçiler içinde kadınların sendikalaşma oranı yüzde 12,5'ta kalıyor. Toplam sendikalıların yüzde 87,5'u erkek (Tablo 1). istihdama katılmada yaşadıkları sorunlardan daha büyük sorunlar yaşıyor.

Tablo 1: Sendikasızlığın cinsiyeti

	Sendika Üyesi	İşçi Sayısı	Oran (%)
Erkek	858.949	8.749.170	9,8
Kadın	123.041	2.787.288	4,4
Toplam	981.990	11.536.458	
Kadın Oranı (%)	12,5	24,2	

Diğer bir ifadeyle kadın işgücü hem kendi içinde hem de toplam sendikalı işçiler içinde erkeklere göre ciddi bir biçimde sendikasız. Kadınlar sendikalaşma konusunda

Gençler sendikasız

Sendikalaşma istatistiklerinin diğer çarpıcı yanı yaşla ilgili. Sendikalı işçilerin oransal olarak en düşük olduğu yaş grubu yüzde 3,5 ile 15-25 iken, sendikalaşmanın en yüksek olduğu yaş grubu yüzde 14 ile 46-55 yaş grubu olarak görünüyor (Tablo 2). Sendikalı işçilerin 46-55 yaş arasında yoğunlaşması sendikalaşmanın geleceği açısından ciddi bir tehlike oluşturuyor. Bu durum sendikalaşma oranlarındaki azalmayla da örtüşüyor. Bu tablo Türkiye'de sendikalı işçilerin büyük bölümünün 90'lı yıllarda sendikalaştığı gösteriyor.

Tablo 2: Sendikasızlığın yaşı

Yaş Grubu	Sendikalaşma Oranı (%)
15-25	3,5
26-35	7,5
26-45	11,0
46-55	14,0
56-65	8,6

İstanbul en sendikasız illerden

Sendikalaşmanın coğrafi dağılımı konusunda da büyük çarpıklıklar söz konusu. 1970 ve 1980'li yıllarda sendikalaşman oranının en yüksek olduğu illerden biri olan İstanbul şimdi 81 içinde 72. sırada. İstanbul'da sendikalaşma oranı

Resmî verilere göre yüzde 6,1'e gerilemiş durumda ve Türkiye'nin en sendikasız illeri arasında.

Tablo 3: Sendikasızlığın haritası

Sıralama	İl	Sendikalaşma Oranı (%)
1	Zonguldak	24,6
4	Tekirdağ	18,0
7	Kocaeli	17,0
10	Eskişehir	16,2
14	Bursa	13,9
31	Diyarbakır	11,0
45	İzmir	9,5
49	Mersin	9,0
56	Adana	7,9
63	Ankara	7,5
66	Gaziantep	7,0
68	Samsun	6,8
70	Şırnak	6,4
72	İstanbul	6,1
80	Antalya	5,0
81	Denizli	3,5

Not: Tablo ve veriler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistik veri tabanından yararlanarak oluşturuldu.

Türkiye'nin en yüksek sendikalaşmaya sahip ili Zonguldak. Bunun nedeni bir kamu işletmesi olan kömür ocakları. Kamu işletmeleri bir yana bırakıldığında sendikalaşmanın bölgesel dağılımında ilginç bir seyir söz konusu. Özellikle sanayinin taşınması ve hizmet sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte pek çok büyükşehirde ciddi bir sendikasızlaşma yaşanıyor.

Tablo 3'te seçilmiş bazı illerde sendikalaşma oranları yer alıyor. Kocaeli, Tekirdağ, Eskişehir ve Bursa gibi illerde görece yüksek bir sendikalaşma gözlenirken, İstanbul, Adana, Antalya, Denizli ve Mersin gibi illerde ciddi bir sendikasızlaşma yaşanıyor. Büyük ölçekli sanayinin ve metal sektörünün yoğunlaştığı illerde sendikalaşma oranları gözle görülür bir farka sahip. Ancak finans, büro ve turizm sektörlerinin güçlü olduğu illerde sendikalaşma oldukça zayıf.

Kuşkusuz sendikalaşmanın genel olarak düşük olması temel neden. Ancak yaş, cinsiyet ve coğrafi dağılım açısından da ciddi bir dengesizlik ve eşitsiz dağılım söz konusu. Sendikasızlığa bu detaylarla bakınca tablonun bilinenden de daha iç karartıcı olduğu görünüyor. Kısaca çok örgütlenmek lazım, çok!

E-sendika üyeliğinde şifre hırsızlığı

***BirGün* 6 Mart 2014**

Hırsızlığa bir de bu eklendi. E-devlet şifresi hırsızlığı başladı. Bilindiği gibi işçi sendikalarına e-devlet kapısı aracılığıyla üyelik 7 Kasım 2013 tarihinde başladı. Artık işçiler e-devlet kapısı üzerinden sendikaya üye olabiliyor ve üyelikten ayrılabiliyor. 6356 sayılı yeni sendikalar yasası ile 1983-2013 arasında uygulanan noter mekanizması ortadan kaldırıldı. Böylece yıllardır eleştirilen işçilere ve sendikalara maddi olarak ciddi külfetler getiren ve sık sık kötüye kullanılan anti-demokratik bir mekanizma ortadan kalkmış oldu.

Ancak noter mekanizması ile karşılaştırıldığında daha basit ve kolay bir yol olan e-devlet kapısından üyeliğin de çeşitli riskler içerdiği uygulama öncesinde dile getirilmişti. 7 Kasım 2013 tarihli *BirGün*'de yazdığım "E-sendika üyeliğinin artıları ve eksileri" başlıklı yazımda bu tehlikelere işaret etmiştim.

Söz konusu yazıda işverenlerin, çalışanlardan e-devlet şifrelerini almak yoluyla onları izlemek, sendikadan istifa ettirmek veya işverene yakın bir sendikaya üye kaydetmek gibi kanunsuz uygulamalarının gündeme gelebileceğini belirtmiştim. Nitekim "necip" Türk sermayesi beni yanıltmadı! E-devlet kapısı üzerinden üyelik konusunda yasa dışı yollara başvurmaya başladılar.

Noter mekanizmasının uygulandığı dönemlerde, işverenler bu mekanizmanın cılkını çıkarmıştı. İşçileri notere götürerek veya noteri bizzat fabrikaya götürüp işçileri sendikadan istifaya zorlamak veya işverenin istediği sendikaya üye yaptırmak veya noterlerden bilgi sızdırmak bu dönemin yaygın uygulamalarındandı. Özellikle noterin işveren tarafından işyerine götürülmesi ve işçilerin sendikal tercihlerine müdahale edilmesi ayyuka çıkmıştı.

E-devlet uygulaması ile bu tür hak ihlallerinin ortadan kalkacağı ileri sürülüyordu. Ancak usulsüzlüğün ve hak ihlallerinin kitabını yazan kurnaz işverenler bu işin de çözümünü bulmuş durumda: Şifre hırsızlığı. Son günlerde yaşanan örnekler bunun kanıtı.

İzmir Torbalı'da kurulu Yatsan fabrikasında işçilerin e-devlet şifrelerinin işveren ve işveren vekilleri tarafından alındığı ve işçilerin işverenin istediği sendikaya üye yapıldığı ve bu yolla işyerinde DİSK'in örgütlenmesinin engellendiği kamuoyuna yansıdı.

Benzer bir gelişme Manisa'da kurulu ve Petrol-İş sendikasının örgütlenmeye çalıştığı Standart Profil (Ege) işyerinde yaşandı. İşveren vekili işçilere baskı yaparak e-devlet şifrelerini almış ve sendikadan istifa ettirmişti. Böylece Standart Profil işvereni Petrol-İş'in bu işyerinde örgütlenmesini engellemek için kullandığı yasadışı yöntemlere bir yenisini eklemişti.

Yine Petrol-İş sendikasının örgütlenme çalışmaları yürüttüğü Laspar işyerinde ise inanılmaz bir uygulama yaşandı. Petrol-İş'in işyerinde örgütlenmesini engellemek isteyen işveren, Türk-İş üyesi bir başka sendikanın şube yöneticileri ile birlikte işçileri PTT'ye götürerek e-devlet şifrelerini almalarını sağlamış. Daha sonra bu şifrelere sendikanın şube başkanı tarafından el konulmuş ve işçiler arzuları dışında bir başka sendikaya yapılmış.

Anlaşılan bu örnekler önümüzdeki günlerde artacak gibi. E-devlet uygulamasından tedirgin olan ve engellemek için uğraşan işverenler bunda başarılı olamayınca şimdi en iyi bildikleri yönteme başvuruyorlar. E-devlet şifresi hırsızlığı yapıyorlar.

Açık bir suç olmasına rağmen işverenlerin bu yönteme pervasız biçimde başvurmasının nedenlerinden biri sanırım ülkede hukukun çivisinin çıkmış olması, bir diğeri ise çoğu durumda suç ortağı "makbul" sendikalar bulabilmeleridir.

E-devlet şifresi hırsızlığı işçinin anayasal hakkını ayaklar altına alıyor. Ne noter mekanizması ne de e-devlet kapısından üyelik çözümdür. Çözüm işçinin sendikal tercihini özgürce ortaya koyabileceği referandum mekanizmasının uygulanmasıdır. Referandum olmadığı sürece her yöntem işverenler tarafından kötüye kullanılabilir. Tek kelime ile çözüm referandumdur.

"Sarı köpek" sözleşmesinden tezeğe envaiçeşit sendikasızlaştırma tarihi

BirGün Pazar 8 Haziran 2014

Sendikasızlaştırman tarihi sendikalaşma kadar eski. Sermayenin sendikasızlaştırma yöntemleri mevzuattan fiili engellere, yasal olanlardan olmayanlara, kaba saba olanlardan rafine olanlara oldukça geniş bir yelpazeye yayılmakta. Müstafi TÜSİAD başkanının patronu olduğu Sütaş fabrikasında sendikalaştıkları için işten atılan ve bu yüzden direnişe geçen işçileri yıldırmak için önlerine beş kamyon büyükbaş hayvan dışkısı dökülmesi bize sermayenin birkaç yüzyıllık sendikasızlaştırma tekniklerini hatırlattı.

İşçilerin ilk sendika benzeri örgütlenme çabaları karşılarında önce devleti buldu. İngiltere'de 1720'de sendika benzeri bir örgütlenmeye karşı terzi Londra terzi ustalarının parlamentoya yazmış oldukları şikâyet dilekçesi sendikasızlaştırmanın tarihi köklerini göstermesi bakımından manidardır:

> "Kentin içinde ve dolaylarında bulunan ve sayıları yedi bini aşan terzi emekçiler, ücretlerini artırmak ve çalışma zamanını bir saat kısaltmak için yeni bir dernek kurdular. Amaçlarını gerçekleştirmek üzere, birçok iş ve toplanma yerlerindeki işçiler konu ile ilgili olarak hazırlanmış kâğıtlara adlarını yazdılar. Kovuşturmaya uğradıkları zaman kendilerini savunmak amacıyla epey para topladılar."

Kökleri derinde bir sınıf alerjisi

Zamane patronları işçilerin nahoş faaliyetini parlamentoya şikâyet ederek tedbir alınmasını istiyordu. Nitekim sendikalaşma çabalarının artmasıyla birlikte başta İngiltere ve Fransa'da olmak üzere sendika yasakları gündeme geldi. 18 ve 19. Yüzyılın liberalizmi sermaye için özgürlük demekti. Sermayeyi dizginleyen her şeyi yer ile yeksan ediyordu. Loncalar, feodal otoritenin dizginleri, tekeller ortadan kalkmalıydı. Piyasa kendi kendine dengeye ulaşacaktı. O yüzden

müdahaleci ve sınırlayıcı her türlü örgütlenme özgürlük için tehditti. Bu yaklaşımdan hareketle işçilerin örgütlenmeleri de yasaklanmaya başlandı.

İngiltere'de de 18. yüzyıl boyunca bir dizi yasa işçilerin örgütlenmelerini ve işverenler ile toplu pazarlık yapmalarını yasaklanmıştı. 1799 ve 1800 yıllarında işçi hareketinin radikalleşmesi korkusuyla *Combination Acts* (Birleşme Yasaları) olarak bilinen ve sendikaları yasaklayan yasalar kabul edilmiş ve bu yasakları çiğneyenlere karşı hapis cezası ve zorla çalıştırma öngörülmüştü. Sendikalaşmayı yasaklayan 1800 tarihli yasa 1824 yılında yürürlükten kaldırıldı ve sendika yasağı kısmen gevşetildi.

Devrimden sonra Fransa'da artan grevler nedeniyle, işçilerin bireysel değil lonca esasına göre hareket ettiği ve bunun devrimin ilkelerine aykırı olduğu fikriyle konu yasama organın gündemine geldi. Bu çerçevede Fransa'da 1791 yılında *Le Chapelier Yasası* kabul edildi. İşçi sendikaları, toplu sözleşmeler ve grevler yasaklanmıştır. Ancak yasa işveren örgütlenmelerine karşı ılımlıdır ve işverenlerin fiyat tespiti dışında örgütlenmelerine olanak tanımaktadır. Benzer bir yasağa, daha geç sanayileşen Almanya'da da rastlanmaktadır. Almanya'da 1845 yılında çıkarılan *Meslek Nizamnamesi (Allgemenie Gewerbeornung)* ile işçilere sendikal örgütlenme yasaklanmış. Ancak bu yasak 1861'den başlayarak yavaş yavaş kaldırılmıştır.

Mafyatik ve rafine yöntemler

ABD'de ise sendikalaşmayı önlemek için daha sert yöntemler uygulandı. Sarı köpek sözleşmeleri (*yellow dog contract*) olarak bilinen sözleşmeler ile işçilerden işe girerken sendika üyesi olmayacakları yönünde taahhüt alınıyordu. Bu uygulama ABD'de 1932'ye kadar yasal kabul ediliyordu. Roosevelt'in *New Deal* döneminde kabul edilen ve sendikalaşmayı güvence altına alan yasalar ile sarı köpek sözleşmeleri yasadışı hale geldi.

Sendikasızlaştırma teknikleri arasında şiddet, yıldırma ve mafyatik yöntemler de özel bir yer tutar. ABD sendikacılığında bir dönem yaygın olan bu yöntemler romanlara ve filmlere de konu olmuştur. Joe Eszterhas'ın Yumruk romanı (e yayınları, 1979) ve bu romandan beyazperdeye aktarılan ve efsanevi sendika lideri Jimmy Hoffa'nın hayatından esinlenen Norman Jewinson'ın *Fist* (1978) filmi sendikaları engellemek ve yoldan çıkarmak için kullanılan yöntemlerin çarpıcı öyküsüdür.

Sendikalaşma özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası bir insan hakkı olarak evrenselleşince sendikasızlaştırma yöntemleri de daha rafine hale gelmeye başladı. ABD'de şirketlere yasal yollarda sendikasızlaştırmayı sağlamak için yasal destek veren danışmanlık firmaları (*union-busting consultant*) ortaya çıkmaya başladı. İşverenler kaba yöntemler yanında mevzuatın inceliklerini de kullanarak sendikalaşmayı engellemeye başladılar.

Ancak gelmiş geçmiş en yaygın yöntem sendikalaşmaya öncülük eden işçileri işten atarak diğer işçileri yıldırmak oldu. Sendikalaşma nedeniyle işten çıkarma yasa dışı hale gelince, bu kez işverenler "verim düşüklüğü" gibi sudan bahaneler kullanmaya başladılar. Aralarında kara listeler uygulayarak birinin

işten attığı işçiyi diğeri işe almamaya başladı. Sendikalaşmayla baş edemeyince bu kez sarı sendikalar örgütlemeye başladılar. Böylece işçilerin sendikalaşmasını saptırmaya ve denetim altına almaya çalıştılar.

"Necip" Türk sermayesinde yok yok!

Türkiye'de bu yöntemlerin hemen tümüne rastlamak mümkün. Deniz Yıldırım ve Onur Bakır tarafından 2009'da yapılan "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme" adlı çalışmayla ülkemizdeki zengin sendikasızlaştırma literatürü ortaya çıkarılmıştı. Türkiye'deki zengin sendikasızlaştırma literatürü içinde Düzce müftülüğünce verilen ve işçilere işverenlerine itaat etmelerini tavsiye eden vaaz özel bir yer tutuyor. Tehdit ve mobbing ise sıradan sendikasızlaştırma yöntemleri haline gelmiş durumda.

1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile getirilen üyelik ve yetki mekanizması ise tam bir sendikasızlaştırma aracına dönüştü. Bir yandan noter mekanizması yoluyla işçilerin sendikalaşması zorlaştırıldı, öte yandan noterler işyerlerine getirilerek işçiler personel servislerine çağrılarak sendikadan istifa ettirildi. Noter ve örgütlenme barajlarını aşan sendikaların karşısına ise bu kez yetki mekanizması çıkartıldı. Zor bela örgütlenen sendikaların üyelerine işverenler itiraz etmeye başladı. Böylece yıllarca süren yetki davaları ortaya çıkmaya başladı. İşçiler sendikalaşabiliyor ama toplu sözleşme yapamıyordu. Sendikalaşmak hayal oluyordu. Ama her şey kitaba uygundu

2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile noter mekanizmasından kaynaklanan sorunları çözmek için e-devlet kapısından sendika üyeliği mekanizması kabul edildi. Ancak "necip" Türk sermayesinde sendikasızlaştırma yöntemi bitmezdi. Bu kez de işçilerin e-devlet şifrelerini tehdit yoluyla almaya başladılar. Müstafi TÜSİAD patronunun sahibi olduğu Sütaş'ta da bu yöntem uygulanmış. Ancak bu yöntem de işe yaramamış olacak ki, işi direnişteki işçilerin önüne büyük baş hayvan pisliği dökme arsızlığına kadar vardırdılar.

Sermayenin sendikalara yönelik sınıf alerjisinin zamana ne kadar dayanıklı olduğunun bir örneği ile yazıyı bitirelim. 1720 tarihli terzi patronlarının dilekçesinin bir başka versiyonunu okuyalım. Deri-İş Sendikasına üye oldukları için işten çıkarılan Desa işçileri için sendika tarafından yürütülen uluslararası kampanyaya karşı bakın ne diyor Desa patronu:

> "Çok iyi şartlarda çalışan işçilerin bir kısmı hiçbir sorun yokken iş yavaşlatmaya başlamış. Bütün bu olup bitenlere firma yetkilileri bir anlam veremezken, gerçekler ilerleyen günlerde gün yüzüne çıkmaya başlıyor. Dünyanın ünlü markalarıyla çalışan firma aleyhine görülmemiş bir karalama kampanyası başlatıyor. Sendika, yurtdışı bağlantılarını da devreye sokarak Türkiye'ye önemli döviz girdisi sağlayan firmayı zor durumda bırakmak için asılsız iddialar yayıyor" (Samanyolu TV, 2009).

Dünden bugüne, "eski" sermaye de "yeni" sermaye de sendikasızlaştırma konusunda zengin bir literatüre sahip. Ancak Sütaş işvereninin son icadı sendikasızlaştırma tarihine tezekten harflerle yazılacak nitelikte.

"Sendikasız, grevsiz kaynaşmış bir kitleyiz!"

BirGün 3 Temmuz 2014

Hükümetin Şişecam işçilerinin grevini 8. gününde "genel sağlık ve millî güvenlik" gibi akıl ve hukuk dışı gerekçelerle ertelemesinin ardından söylenecek pek söz yok. Grev ertelemenin asıl nedeninin hükümetin büyük sermaye gruplarını işçiye karşı koruyup kollama arzusu olduğu açık.

Grev evrensel bir haktır ama Türkiye'de yoktur. Türkiye'de grev hakkı hükümetin iki dudağı arasındadır. İşçiler, yarım yüzyıl sonra yeniden grev hakkını kazanma mücadelesi ile yüz yüzdedir.

Bu grev yasağı işçilerin karşılaştığı ilk yasak ve saldırı değildir. Bu yasak, yüzyıllık grev ve sendikaya düşman zihniyetin yeni bir tezahürüdür. Ancak önceki yasaklar nasıl berhava olmuşsa, 2000'li yılların yasakları da öyle yok olup gidecektir.

Lafı uzatmadan, son yüzyılda Türkiye'de egemenlerin grev ve sendika hakkına yönelik demagoji ve saldırılarından bir demet sunalım. Dahiliye Nazırı Ferid Paşanın Tatil-i Eşgal Kanunun Meclis-i Mebusan görüşmeleri sırasında yaptığı konuşmadan (1909)

> "Mücerrebdir [sınanmıştır], şimdiye kadar nerde sendika teşekkül etmiş ise, orada daimi surette sermaye aleyhinde bir esas teşekkül etmiştir. (…) Onun için, burada sermayedaranı daimi surette tehdit altında bulunduracak sendikaların teşkili muzırdır. Muzır olduğundan dolayı Hükümet teşkiline mani olmuştur. (…) Onların teşekkül etmesi (…) üzerine, sermaye sahipleri büyük tehdit altına alınmıştır. Biz ise sermayeye muhtacız ve ona muhtaç olduğumuz bir zamanda, sermayeyi tazyik altına almak caiz değildir. (…) Şimdiki halde sendikanın teşkiline lüzum yoktur. Ne vakit oraya gelirsek, o vakit tetkik olunur. Memleketin ahval-i maliye ve iktisadiyyesi terakki ederse, sendika lâzım mıdır, değil midir? O vakit bahsedilir (alkış). Şimdiki halde hiç lüzum yoktur"

Çalışma Bakanlığı (CHP) Müsteşarı Fuat Erciyes (1950): "Grev isteyen işçinin Türklüğünden şüphe ederim"

***

Çalışma Bakanı (DP)Mümtaz Tarhan, TBMM (1956):

> "Grev yapmak için önce gelişmiş bir sanayiye sahip olmak gerekir, sanayimiz daha bebek halinde idi. Bu sanayiyi daha bebek halinde öldüremezdik"

***

Bakanlar Kurulu (Demirel) Kararı (1970):

> "Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikasına bağlı İstanbul'da Ayvansaray, Hasköy, Sütlüce, Beşiktaş, Balat ve Yenipakun olmak üzere 6 değirmende 8 Nisan 1970 tarihinden itibaren uygulanmasına başlanmış bulunan grevin, memleket sağlığı ve güvenliği ile son derece yakından ilgili olması bakımından Millî Güvenliğimizi bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle 30 gün geciktirilmesi; Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin uygun mütalâası üzerine, 15/7/1963 tarih

> ve 275 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulunca 9/4/1970 tarihinde kararlaştırılmıştır"

11 Nisan 1970 tarih ve 13469 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7/458 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

***

Millî Güvenlik Konseyi Kararı No 3 (14 Eylül 1980):

> "Tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. "

Kenan EVREN Orgeneral, Devlet Başkanı Genelkurmay ve Millî Güvenlik Konseyi Başkanı

***

TBMM Dışişleri Komisyonu Raporu (2006):

> "Toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımı konusunda hükümler içeren bu madde ile ilgili olarak, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik şartlar dikkate alınmış ve konulan çekince gerekçelerinin [sendika, toplu sözleşme grev hakkına ilişkin 5 ve 6. maddelere konan çekinceler] geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır"

(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ile Dışişleri Komisyonları Raporları (1/968)

***

Bakanlar Kurulu (Erdoğan) Kararı (2014):

> Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Kristal-İş sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin, genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmesi; 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun 63 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 25/6/2014 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Karar Sayısı: 2014/6524, Resmî Gazete, 27 Haziran 2014

***

100 yılın özeti: Sevgili Hocam Ahmet Makal'ın ifadesiyle "sendikasız, grevsiz kaynaşmış bir kitleyiz."

Sendika üyeliğinde sanal artış

BirGün 31 Temmuz 2014

Türkiye'de kayıtlı işçilerin sadece yüzde 9,7'si sendikalı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25 Temmuz 2014'te Resmî Gazete'de yayımlanan işçi sendikaları istatistiklerine göre kayıtlı 12 milyon 287 bin işçinin 1 milyon 189 bini sendika üyesi. Ancak işin tuhaf tarafı 1 Milyon 189 bin işçinin sadece 746 bini toplu sözleşmeden yararlanıyor.

Temmuz 2013'te sendikalı işçi sayısı 1 milyon 32 bin ve sendikalaşma oranı yüzde 8,9 idi. Ocak 2014'te ise sendikalı işçi sayısı 1 milyon 96 bin ve sendikalaşma oranı yüzde 9,45 idi. Sendikalı işçi sayısında bir yıl içinde 157 bin kişilik bir artış yaşandı. Ne oluyor? Bu sayıları nasıl yorumlamak lazım? Türkiye'de sendikalaşma yükseliş eğilimine mi girdi?

Sendikalaşmada bir kıpırdanma olmakla birlikte, bir yükseliş eğiliminden söz etmek için çok erken. Sendikalı işçi sayısında yaşanan bu artışın temel nedeni e-devlet kapısından sendika üyeliği sistemi. Kasım 2013'te yürürlüğe giren bu sistem ile noter şartı kaldırıldı ve sendika üyeliği daha basit ve bedava hale geldi. Bu sistemin (kimi sakıncalarına rağmen) sendikalaşmaya olumlu etkisi olduğu görülüyor.

Ancak iyimserliğe kapılmaya ve hayal görmeye gerek yok. Yaşanan artış cüzi bir artıştır ve ne kadarının toplu sözleşmeli gerçek bir sendikal örgütlülüğe dönüşeceği şüphelidir. Asıl ölçüt sendika üyelerinin, üyelik sonrasında bir toplu iş sözleşmesine kavuşup kavuşamadıklarıdır. Yoksa sendika üyeliği kâğıt üzerinde, sanal ortamda bir üyelik olarak kalabilir.

Türkiye'de bu açıdan tuhaf bir durum yaşanıyor. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısının çok altında seyrediyor. Örneğin 2012-2014 döneminde yıllık ortalama toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 746 bindir. Bu durumda 443 bin işçi sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındadır. Bir diğer ifadeyle sendika üyesi işçilerin yüzde 37'si fiili bir sendika korumasına sahip değildir. O nedenle sendikalaşma verilerine bakarken Resmî ve kâğıt üzerindeki sayı olan 1 milyon 189 bine değil, gerçek sendikalaşma verilerine (toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı olan 746 bine) bakmak gerekir).

Bu tuhaf bir tablodur; çünkü Avrupa ülkelerinde genellikle bunun tersi yaşanır. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı genellikle sendikalı işçi sayısının üstündedir. Teşmil adı verilen mekanizma ile toplu iş sözleşmelerinden sendika üyesi olmayan işçiler de yararlanır. Türkiye'de ise acayip bir durum yaşanıyor. Sendika üyelerinin yüzde 40'a yakını toplu sözleşme kapsamı dışındadır. Bir tür sanal, hayali üyelik yaşanıyor.

Bunun en önemli nedeni baraj ve yetki sistemidir. İşkolu ve işyeri barajlarını aşamayan sendikalar toplu sözleşme yapamıyor ve bu sendikalara üye işçiler toplu sözleşme hakkından yararlanamıyor. Bir diğer engel ise yetki sistemidir. Sendikalar barajları aşsalar bile, toplu iş sözleşmesi yetkisi alamıyorlar. Yetkilerine işveren ve rakip sendika itiraz edince, yıllar süren bir yetki davası süreci başlıyor ve işçiler bu süre içinde sendikasız hale getiriliyor.

O nedenle sendika üye sayısındaki balona aldanmamak lazım, ne zaman toplu sözleşme kapsamı ile sendika üyeliği birbirine yaklaşır o zaman artışın gerçek bir artış olduğu söylenebilir. Şimdiki halde toplu sözleşme kapsamı yerinde sayarken, sendika üyeliğinde yaşanan balon bir artıştır. Kalıcı olup olmadığı henüz belli değildir. Mevcut baraj ve yetki sistemi ile kalıcı olması zordur.

Sendikalaşma meselesi üyelik sisteminde yapılacak teknik düzenlemelerle çözülemeyecek kadar çetrefil ve köklü bir meseledir. Başta yetki sisteminin değiştirilmesi olmak üzere, sendikal güvenceleri artıran ve işverenlerin keyfiliğini önleyecek koruyucu düzenlemeler yapılmadan sendikalaşmanın artacağını düşünmek hayaldir.

Bu demek değildir ki, e-devlet sisteminin sağladığı kolaylıkları bir kenara bırakmak lazım. Sendikalar e-devlet sisteminin sağladıkları kolaylıklardan da yararlanarak üye sayılarını artırmalıdır ama e-devletten mucize beklemeden.

Anayasa Mahkemesi ve sosyal haklar

***BirGün* 11 Ekim 2014**

Anayasa Mahkemesi (AYM) giderek artan bir biçimde özgürlükçü kararlarıyla dikkat çekiyor. AYM, Twitter ve HSYK kararları ile özel yetkili mahkemelerin yarattığı hukuksuzluklara son vererek hapishaneleri boşaltması ve son olarak torba yasadaki hukuksuzlukları iptal etmesiyle dikkatleri üzerine çekti. AYM'nin bu özgürlükçü kararları otoriter gidişat karşısında önemli bir fren mekanizması oluşturuyor.

AYM 2 Ekim 2014 tarihli toplantısında 6552 sayılı torba yasanın hukuksuz bazı hükümlerini iptal etti. AYM kararı sadece esas açısından değil zamanlama açısından da önemli. Torba yasanın hukuksuz hükümlerinin hızla iptal edilmesi telafisi mümkün olmayan zararları da büyük ölçüde önlemiş oldu. AYM 2014/149 esas sayılı kararıyla internet sansürüne olanak sağlayan hükümlerin yanı sıra yargı kararlarının uygulanmasını engelleyen hükümleri de iptal etti.

İptal edilen torba yasa hükmü devlet memurlarının bir bölümü için hukuku askıya alıyordu. Daire başkanı ve daha üst görevlerde yer alan kamu görevlilerinin atanmaları ve görevden alınmalarında idari yargı tamamen devre dışı bırakılıyordu. Bu kategorideki memurların idari yargı kararıyla görevlerine dönmeleri fiilen engelleniyordu. Görevden alınan memurlar idari yargıdan iptal kararı alsalar bile, bu yargı kararının uygulanması için idareye iki yıl süre tanınıyordu ve bu yargı kararını yerine getirmeyen amir hakkında da ceza soruşturması ve kovuşturması açılamıyordu. AYM bu hükmü iptal etti ve yürürlüğünü durdurdu. Böylece cadı avının önüne bir nebze set çekilmiş oldu.

AYM'nin iptal ettiği bir diğer hüküm devir ve teslim işlemlerinin tamamlanmasının üzerinden beş yıl geçmiş olan özelleştirmeler hakkında geri alınmaları yönünde verilmiş yargı kararlarının uygulanmamasına ilişkin. Torba yasanın bu hükmü ile iptal edilen özelleştirme uygulamalarına ilişkin yargı kararlarının uygulanması engellenmiş oluyordu. Böylece yargı kararına rağmen kamu malları peşkeş çekilmiş olacaktı. Bu peşkeşin en tipik örneği *Yeni Şafak* gazetesinin sahibi Albayraklar grubuna neredeyse bedavaya verilen Balıkesir SEKA fabrikasıdır. 51 milyon dolar değer tespiti yapılan fabrika 1 milyon dolara Albayraklar grubuna verilerek özelleştirilmişti. İdari yargının iptal kararına rağmen SEKA bugüne kadar *Yeni Şafak* patronlarından geri alınmadı.

AYM kararından sonra Balıkesir SEKA ile ilgili idari yargı kararlarının uygulanmasının önünde hiçbir engel kalmadı. Balıkesir SEKA'da yaşanan gasptır, kamu malına mahkeme kararına rağmen el konulmasıdır. AYM kararından sonra Balıkesir SEKA'nın geri alınması hukukun ve kamu yararının gereğidir.

Sosyal haklar temel haklardır

AYM'nin son kararları övgüyü hak ediyor. Yüksek mahkeme hukukun temel ilkeleri konusunda önemli bir sınav veriyor. Ancak! Evet burada kocaman bir ANCAK diyelim. AYM bireysel ve siyasal özgürlükler konusunda titiz kararlar verirken ve geçmişteki (özellikle siyasi parti kapatmalarla ilgili) olumsuz sicilini düzeltirken, aynı titizliği sosyal haklar konusunda gösterdiğini söylemek oldukça zor. AYM, "sosyal hukuk devleti" ilkesini oldukça eksik yorumluyor.

AYM'nin yakın zamanlarda verdiği iki karar, mahkemenin sosyal haklar konusunda uluslararası insan hakları sözleşmelerini ve yargı kararlarını yeterince dikkate almadığını gösteriyor. Bunlardan biri polislerin sendikalaşması ile ilgili karardır. AYM, polislere sendika yasağı getiren 4688 sayılı yasa hükmünü kısmen iptal ederek, emniyet teşkilatında çalışan sivil memurlara sendika yolunu açarken, polisleri bu haktan mahrum bıraktı. Oysa AYM, uluslararası hukuka göre, sendikal haklardan tümüyle mahrum bırakılmaları mümkün olmayan polisler için Avrupa uygulamalarını da dikkate alarak özgürlükçü bir yorum (şüphe durumunda özgürlük lehine yorum ilkesi, in dubio pro libertate) yapabilirdi. Ancak bunun yerine yasağı tercih etti.

AYM'nin sosyal haklarla ilgili diğer hayal kırıklığı yaratan kararı ise borsada grev yasağını anayasaya uygun bulmasıdır. Borsada grev yasağını ekonomik nedenlerden dolayı anayasaya uygun bulan AYM, grev hakkının özünü boşaltan bir karara imza attı. Bu karar, grev hakkının ekonomik olarak zarar verici doğasını anlayamamak bir yana, Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine, Strasburg Mahkemesi kararlarına ve Avrupa Sosyal Şartı'na açıkça aykırılık oluşturuyor. Bu durum üç üyenin karşı oy yazılarında da vurgulanıyor.

AYM'nin siyasal ve kişisel hak ve özgürlüklerle ilgili vermiş olduğu kararlar takdiri hak ediyor. Ancak Yüksek Mahkeme sadece "hukuk devleti" ilkesine göre değil "sosyal hukuk devleti" ilkesine göre yorum yapmalıdır. AYM'nin siyasal ve kişisel hak ve özgürlüklere göstermeye başladığı özeni, sosyal hak ve özgürlüklere de göstermesini beklemek hukukun gereğidir. AYM'nin sosyal haklar konusunda sosyal politika perspektifine dayalı bir içtihat oluşturmasının zamanı gelmedi mi?

Önümüzdeki günlerde AYM, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu gündeme alacak. Anayasaya ve uluslararası çalışma normlarına ilişkin çok sayıda aykırılığın yer aldığı 6356 sayılı yasayla ilgili karar, mahkemenin kişisel, siyasal ve sosyal haklar bütününe ilişkin yaklaşımında önemli bir ölçü olacak. Yurttaşlık haklarının kişisel, siyasal ve sosyal haklar bütününden oluştuğunun altını çizerek bitirelim.

AYM kararları: Olumlu ama çok yetersiz

Birgün 27 Ekim 2014

Anayasa Mahkemesi (AYM), 22 Ekim 2014 tarihli kararıyla, CHP'nin başvurusu üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikal hakları ihlal eden bazı maddelerini iptal etti. Mahkemenin sendikal tazminat, grev yasakları ve lokavta ilişkin vermiş olduğu kararlar sendikal hakları geliştirici ve yasakları daraltıcı nitelik taşıyor. Öte yandan yüksek mahkeme yasada yer alan çok sayıda sendikal hak ihlalinin iptal istemini reddederek çok sayıda yasak ve ihlali korumuş oldu.

Önce iptal edilen hükümlere ve genişletilen sendikal haklara bakalım. Mahkeme yasanın 25. maddesinde yer alan ayrımcılığa ve ayıba son verdi. Bilindiği gibi yasanın 25. maddesine ile sendikal nedenle işten atılan işçilerden 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar ve 6 aydan az kıdemi olanların sendikal tazminat davası açma hakları ortadan kaldırılmıştı. Açık bir ayrımcılık içeren bu maddenin anayasaya aykırı olduğunu defalarca vurgulamıştık.

AYM bu açık hak ihlaline ve ayrımcılığa son verdi. Böylece bütün işçiler sendikal nedenlerle işten atıldıklarında çalıştıkları işyeri ve kıdemlerine bakılmaksızın sendikal tazminat davası ve işe iade davası açabilecekler.

AYM'nin ikinci iptali ise bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağını iptal etmesi oldu. Dünyada eşi benzeri olmayan ve 1982 yılında askeri darbe yönetimi tarafından getirilen bankacılık sektöründe grev yasağı 31 yıl sonra yürürlükten kalkmış oldu. Bundan böyle bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde çalışan işçiler grev yapabilecekler. 2012 yılında çıkarılan yasalarda iktidar tarafından korunan grev yasaklarının bir kısmı AYM tarafından kaldırılmış oldu.

Bankalarda grev yasağını kaldıran AYM'nin bir süre önce verdiği kararla borsada grev yasağına onay verdiğini hatırlatalım. Bu çelişkili durum AYM'nin sosyal haklar konusunda uluslararası normları eksik yorumladığını göstermekte.

AYM'nin iptal ettiği üçüncü hüküm lokavtla ilgili. Yasanın 60. maddesinin 6 numaralı fıkrasına göre grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki uyuşmazlıklarda sendika grev kararını işyerlerinin bir kısmı için alsa da işveren lokavt kararını başka işyerleri için de alabiliyordu. Böylece madde grup toplu sözleşmelerinde saldırı lokavtına imkân veriyordu. Bu fıkra da iptal edildi ve grup toplu sözleşmelerinde saldırı lokavtı ortadan kaldırılmış oldu.

AYM bu kararlarıyla 6356'nın sendikal hakları ihlal eden bazı hükümlerini iptal etmiş oldu. Ancak AYM başvuruda yer alan ve sendikal hakları ihlal eden çok sayıda maddenin iptali istemini ise reddetti.

Mahkeme işkolu sendikaları dışında sendika kurulmasını engelleyen yasa hükümlerini anayasaya aykırı bulmadı ve böylece tek tip sendikacılığı tescil etmiş oldu. AYM'nin bu kararı ILO normlarına açıkça aykırılık oluşturuyor. 6356 sayılı yasaya göre sendikalar bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulabiliyor. Meslek ve işyeri sendikacılığına olanak tanınmıyor. Mahkeme sendika ve

konfederasyon dışında (federasyon, bölgesel sendika birliği) sendikal örgüt kurulmasına da olanak tanımadı.

Mahkeme işkolu ve işyeri düzeyinde getirilen sendikal barajların iptal edilmesi talebini de reddetti. Oysa sendikal barajlar sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerden birini oluşturuyor ve ILO tarafından eleştiriliyor.

Mahkeme grev doğalgaz üretimi, petrol üretimi ve tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde grev yasaklarının anayasaya aykırı bulmayarak korudu. Mahkemenin iptal etmediği bir diğer düzenleme ise grev ertelemesini grev yasağına dönüştüren 63. madde oldu. Grev hakkını fiilen ortadan kaldıran bu maddenin iptal edilmemesi grev hakkının kullanılamaz hale getirilmesi anlamına geliyor. Bilindiği gibi bu madde hükümet tarafından en son cam ve maden grevlerini yasaklamak için kullanılmıştı.

AYM'nin son kararları sendikal hakları genişletici olmakla birlikte son derece yetersizdir. AYM sendikal ve sosyal haklar konusunda minimal yorumla hareket etmeye ve uluslararası sözleşmeleri dar ve eksik yorumlamaya devam ediyor. AYM son kararıyla Türkiye'de sendikal hakları uluslararası standartlara yükseltme fırsatını değerlendirmemiş ve büyük ölçüde sendikal statükoyu korumayı tercih etmiştir.

Şimdi de Hak-İş mucizesi mi?

BirGün 31 Temmuz 2015

2015 Temmuz işçi sendikaları üye istatistikleri yayımlandı. Resmî istatistiklere göre sendikalı işçi sayısı 1 milyon 429 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 11,2. Sendikalı işçi sayı Ocak 2015'te 1 milyon 297 bin idi. Altı ay içinde 132 binden fazla işçinin sendikalara üye olması sendikalaşma eğilimde önemli bir artışın göstergesi. E-sendika üyeliği sisteminin bazı önemli sıkıntılar barındırdığını unutmadan, noter koşulunun kaldırılmasının sendikalaşmayı kolaylaştırdığını not etmekte yarar var. Sendikalı işçi sayısındaki artışın bir diğer önemli nedeni ise taşeron şirketlerde örgütlenmeyi kolaylaştıran yeni yönetmelik oldu.

Vurgulanması gereken bir diğer nokta ise sendika üyeliği artarken toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının çok daha sınırlı kalması. 2014 sonu itibariyle toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon civarında iken aynı dönemde sendikalı işçi sayısı 1,3 milyona yaklaşıyordu. Bir diğer ifadeyle yaklaşık 300 bin işçi sendika üyesi olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalıyor. Öte yandan bakanlık verileri kayıt dışı işçileri dikkate almadığı için fiili sendikalaşma oranları yüzde 6-7 civarında kabul edilebilir. 13-14 milyon işçinin sadece 1 milyonu toplu sözleşme kapsamında.

2015 sendikalaşma istatistiklerinde çarpıcı eğilimler ortaya koyuyor. Konfederasyon bazında Türk-İş gerilerken Hak-İş'in tırmanışı sürüyor. Türk-İş sendikalı işçilerin yüzde 846 binini barındırıyor. Türk-İş'in sendika işçileri temsil oranı temsil oranı (2013) yüzde 69'dan yüzde 59'a geriledi. Hak-İş ise 2013'te

yüzde 16 olan temsil oranını yüzde 27'ye yaklaştı. Hak-İş 2013'te 163 bin olan üye sayısını 218 bin artırarak 2015'te 381 bine çıkardı. Hak-İş'in üye sayısı sadece son 6 ayda 85 bin arttı. İki yılda 218 bin yeni üye mucize değilse nedir? Hak-İş örneğinde yeni bir Memur-Sen mucizesi (!) yaşanıyor.

Hak-İş'in yetkili sendika sayısı 16'ya yükseldi. Hak-İş üyesi sendikalar diğerlerine ek olarak iletişim, büro, çimento-toprak-cam, enerji gibi sektörlerde yetkili sendika haline geldiler. Hak-İş özellikle genel hizmetler, finans, büro ve güvenlik sektörlerinde üye sayısını önemli ölçüde artırdı. Hak-İş'in hükümete vermiş olduğu desteğin karşılığını aldığını söylemek mümkün. DİSK'in sendikalı işçiler içindeki temsil oranı yüzde 10 ve önceki döneme göre önemli bir değişiklik göstermiyor. Güvenlik-Sen'in işkolu yetkisi kazanmasıyla DİSK'in yetkili sendika sayısı beşe yükseldi. DİSK 2013'ten bu yana 43 bin yeni üye kazandı.

Sendikalaşma istatistikleri Türk-İş açısından kan kaybına işaret ediyor. Hak-İş iktidara yakın olmanın avantajıyla önemli bir üye artışı sağlamış durumda. Türk-İş 846 bin üye ile ilk konfederasyon olma özelliğini koruyor ancak hemen arkasından 835 bin üye ile Memur-Sen geliyor. Türk-İş şimdilik birinci konfederasyon olma özelliğini korudu. Ancak eğilim böyle devam ederse Türk-İş 1950'lerden bu yana sürdürdüğü birinciliği Memur-Sen'e kaptırabilir. Bu durum özellikle ILO'da temsil açısından önemli bir tartışmaya yol açabilir. Türk-İş'in geçmişte olduğu gibi hükümet karşısında sessiz kalarak durumu idare etmesi zor.

Sendika istatistiklerinde en merak edilen husus Türk Metal'in üye kaybının ne kadar olacağı idi. Türk Metal'in Ocak 2015'te üye sayısı 177 bin 125 idi. Temmuz 2015'te bu sayı 166 bin 250'ye geriledi. Türk Metal'in üye kaybı 10 bin 875 olarak gözüküyor. Ancak bu sayı metal sektöründe yaşanan direniş dalgası sonucu ortaya çıkan istifa sayısını tam olarak yansıtmaz. Türk Metal'in Mayıs 2015 başı itibariyle üye sayısının ne olduğu bilinmeden direnişin gerçek etkisini ölçmek zor olacaktır. Tahminim istifa eden işçi sayısının çok daha fazla olduğudur.

Türk Metal'den istifa edenlerin Çelik-İş ve Birleşik Metal-İş'e yöneldiği gözüküyor. Nitekim Çelik-İş'in üye sayısında 3369, Birleşik Metal-İş ise 5471 kişilik artış var. Metal sektöründe istifa sonrası ibrenin Birleşik Metal'i gösterdiği görülüyor. Ancak istifa eden işçilerin bir bölümünün yeni bir sendikaya üye olmadığı görülüyor. Metal sektöründe yeni kurulan bağımsız sendikanın üyeleri ise Temmuz 2015 istatistiklerine yansımadı.

Sendikalaşma istatistiklerinin gösterdiği bir başka gerçek bağımsız sendikalara ilginin zayıf olduğu ve merkezileşme eğilimimin sürdüğüdür. İşçilerin yüzde 95'i üç işçi konfederasyonunu tercih etti. 70'e yakın bağımsız sendikanın sadece biri barajı aşmış durumda. Barajı aşan o sendikada da bankacılık sektöründeki bir işyeri sendikası.

Güvenlik sektöründe ise çarpıcı bir sendikalaşma eğilimi var. Bu sektörde sendikalaşma oranı yüzde 28'e yaklaşmış durumda. Bu durum taşeron işçilerin örgütlenme eğilimini gösteriyor. Benzer bir eğilim genel hizmetler işkolunda da söz konusu. Bir diğer ifadeyle sendikalaşmada yaşanan artışın önemli bir bölümünün taşeron işçilerin örgütlenme eğiliminden kaynaklandığı söylemek

mümkün. Turizm ve inşaat sektörleri ise en sendikasız sektörler olarak karşımıza çıkıyor.

İşçiler örgütlenmek istiyor ama sendikalarda işçilerin bu örgütlenme eğilimi karşılayacak bir irade ve kapasite var mı? Bu oldukça tartışmalı. Temel sorun işçilerin örgütlenme iradesine sahip çıkacak bir sendikal anlayışın yokluğu. Gerek memur gerekse işçi sendikacılığında Memur-Sen ve Hak-İş'in paralel yükselişi yeni bir vesayet sendikacılığı olarak okunabilir. 1940'larda ve 50'lerde tanık olduğumuz hükümet güdümlü sendikacılığın yeni versiyonu ile yüz yüzeyiz.

Sendikal haklara "rekabet" tehdidi

BirGün 10 Eylül 2015

İzmir'de ticaret mahkemesinde görülmekte olan bir dava sendikal hakların kullanımını 19. yüzyıla geri götürebilir. Sendikal kamuoyunda pek dikkat çekmeyen bu dava sendikal faaliyet için vahim sonuçlar doğurabilir. Dava SF Leather (Deri) şirketi tarafından Deriteks sendikasına açıldı.

Deriteks Ocak 2015 tarihinden itibaren İzmir'de kurulu SF Deri'de örgütlenme çalışmaları yürütmeye başladı ve işçiler sendikaya üye oldu. Gerisini sendikanın mahkemeye sunduğu dilekçeden okuyalım: "İşveren tarafından işçilerin sendikaya üye olduğunun tespit edilmesi üzerine önce işveren yetkilileri ve A.G. tüm işçileri toplayarak '...burada sendikalı işçi çalışmasına müsaade etmem gerekirse fabrikayı kapatırım...' diyerek işçileri tehdit etmiş ve işçileri sendikadan istifaya zorlamıştır. Bunda başarı sağlanamayınca 14 işçinin iş sözleşmesi sırf sendikal nedenle feshedilmiştir. Fesih sırasında, personel müdürü tarafından, sendika üyeliğinden istifa etmeleri halinde işe geri alınacakları kendilerine hatırlatılmıştır."

Şaşırdık mı? Hayır. Türkiye'de işverenlerin pek çoğunun sendikalaşan işçiye karşı bu yasadışı ve hukuksuz tutumu takındığı sır değil. İşverenlerin envaiçeşit sendikasızlaştırma yöntemi kullandığı biliniyor. En bilineni sendikalaşan işçiyi tehdit etmek ve işten atmak. Bu durumda sendikanın yapacağı belli: Bir yandan dava açmak, diğer yandan demokratik protesto hakkını kullanarak konuyu ulusal ve uluslararası kamuoyunun gündemine taşımak. SF Deri lüks bir İngiliz markası olan Mullbery için üretim yaptığından dolayı, sendika SF Deri'yi Mullbery'nin Küresel Satınalma İlkleri'nde yer alan örgütlenme özgürlüğü ilkelerini çiğnediği için şikâyet etti.

"Yavuz hırsız..."

Ancak sendikal hakları ihlal eden SF Leather işvereni tam bir "yavuz hırsız ev sahibini yakalar" misali sendikaya ve sendika yöneticilerine karşı haksız rekabet davası açtı ve sendikanın SF Leather adını kullanarak sendikal faaliyet yürütmesini engellemek için tedbir kararı istedi. Akıllara durgunluk verecek ve

hiçbir hukuki dayanağı olmayan bu talep ticaret mahkemesi (iş mahkemesi değil!) tarafından kabul edildi.

Mahkeme Deriteks sendikasının, SF Deri şirketinin çalışanlara ilişkin politikalarını, ticari unvan, markalarını afiş, pankart, yazı ve internet ortamından kullanmasını engelleme kararı verdi. Bununla da kalmadı; afişlerin toplantı ve gösterilerde kullanılmasını, internet ve sosyal medyada paylaşılmasını, şirkete ve müşterilerine fiziki ve dijital olarak gönderilmesini de ihtiyati tedbir yoluyla durdurdu. (Bu kadar da olmaz diyenler için, bakınız: İzmir 2. Asliye Tic. Mah. 2015/572 Esas). Şirket bununla da yetinmedi. Sendika yöneticilerinin haksız rekabete yol açtıkları için hapis cezası ile cezalandırılmalarını istedi. Dava halen devam ediyor. Tam bir komedi!

"Bırakınız yapsınlar" hukuku

Sendikal faaliyetin ve çalışma ilişkilerinin ticaret/borçlar hukuku içinde değerlendirilmesi 19. yüzyıl zihniyetidir. Borçlar ve ticaret hukuku işçiyi koruyamadığı için çalışma hukuku ortaya çıkmıştır. Çalışma hukuku iktisaden zayıf işçinin korunması için vardır, bir eşitler hukuku değildir. Çalışma hukukunun düzenlediği haklar temel hak özgürlükler arasındadır. Çalışma hukuku işverenin sevk ve idare yetkisini sınırlar. Çalışma ilişkilerinin borçlar ve ticaret hukuku içinde değil iş hukuku içinde değerlendirilmesi, yüzyıllar süren bir sürecin ve mücadelenin ürünüdür. Bu uyuşmazlık ticaret mahkemelerini ilgilendirmez, sendikal faaliyete ilişkin davalar iş mahkemelerinin yetkisindedir.

Konunun rekabet hukukuyla uzaktan yakından ilgisi yoktur. Sendika şirketin rakibi değil, kar amacı güden bir kuruluş hiç değil. Deriteks'in bu süreçten ticari bir kazancı yoktur. Ancak mahkemenin yaklaşımına göre bir ürünü, bir şirketi boykot etmek de mümkün olmayacak. Mahkeme sadece anayasa ile güvence altına alınan sendika hakkını değil, ifade özgürlüğünü de hiçe sayıyor.

Patron işçiyi sendikal nedenle atacak ama sendika bunu yazamayacak, patronu teşhir edemeyecek, müşterilerine şikâyet edemeyecek, kamuoyuna duyuramayacak ve bunun adına da hukuk denecek! Hukuku rekabet ve ticarete kurban eden bu "bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler" kararı sendikal haklar için ciddi tehlikeler içeriyor.

Hamaset değil feraset lazım

BirGün 19 Eylül 2015

Türkiye'nin 7 Haziran sonrası sürüklendiği şiddet sarmalı ve iç savaş tehlikesine karşı barış talebinin amasız fakatsız ve güçlü bir biçimde yükseltilmesine ihtiyaç var. Birleştirici ve sağduyulu bir tutumla yapılacak büyük barış eylemleri şiddetin, terörün, iç savaş tehlikesinin ve linç ikliminin sona ermesine ve barışın yeniden tesis edilmesine ciddi katkı sağlayabilir. Yaşanan akıl tutulmasından çıkmamızı sağlayabilir.

Ancak Türkiye öylesine kutuplaştırıldı ki sürüklendiğimiz cehennem çukuruna karşı kapsayıcı ve sarsıcı bir barış yürüyüşü bile yapılamıyor. Hergün gencecik insanlar kör bir şiddet girdabında can veriyor. Ortada hamasi nutuklar ve cenazelerde boy gösteren ruhsuz çelenklerden başka bir şey yok.

Hemen itiraz gelecektir: Bugün Ankara'da bir yürüyüş var! Evet, bugün HAK-İŞ, MEMUR-SEN, MÜSİAD, KAMU-SEN, TBB, TEMAD, TESK, TİSK, TOBB, TÜRK-İŞ, TÜRKONFED, TÜRMOB, TÜSİAD ve TZOB "Teröre hayır, kardeşliğe evet" ve "bayrağını al da gel" sloganlarıyla bir yürüyüş düzenliyor. Peki bu yürüyüş barışın tesis edilmesine ve kanın durmasına hizmet eder mi?

Samimi, sağduyulu, kapsayıcı ve amasız-fakatsız barış eylemlerine ihtiyaç var. Gerilimi yükseltmeyen tersine düşüren, toplumun sinir uçlarını kaşımayan tersine yatıştıran bir akla ihtiyaç var. Oysa bugünkü yürüyüşün çağrı metninde tek bir "barış" ifadesi yok. Silahların susması talebi yok. Ateşkes çağrısı yok. Peki barış nasıl tesis edilecek?

Hamasetle ve içi boş sloganlarla şiddet durmaz, barış gelmez. Dahası "6 Haziran'da akmayan kan, 8 Haziran'dan itibaren niye akıyor" sorusunu sormadan hiç olmaz. Barış yürüyüşü devlet aklıyla ve hükümet yedeğinde olmaz.

Bugünkü yürüyüş çağrısını yapan örgütlerin çoğu geçmişte çok sayıda hükümet ve devlet güdümlü eyleme imza attı. TOBB, TESK, TİSK ve TÜRK-İŞ 28 Şubat döneminde "beşli çete" içinde Genelkurmay mahfillerinde hazırlanan operasyonlarda rol aldı. HAK-İŞ ve MEMUR-SEN son yıllarda hükümet güdümlü çok sayıda kampanyanın içinde yer aldı. Çok talihsiz roller oynadılar. Ciddi inandırıcılık ve kapsayıcılık sorunları var.

Bugünkü organizasyonu yapanlar inandırıcı değil. Şu sorulara cevapları yoktur: Suriye'nin ateşe atılmasına ve bölünmesine karşı yürüdünüz mü? Savaşı ülkenin içine getiren maceracı dış politikaya karşı sesiniz çıktı mı? Reyhanlı ve Suruç katliamlarının ardından yürüdünüz mü? İşçiler sırf Kürt oldukları için linç edilirken tepki verdiniz mi? "6 Haziran'da kan yoktu, ölüm yoktu, 8 Haziran'da niye var" diye sordunuz mu? Ve de iş cinayetlerine karşı yürüdünüz, yeri göğü inlettiniz mi?

Sadece inandırıcılık değil, kapsayıcılık sorunları da var. Sermaye örgütleriyle aynı masaya oturttuğunuzda kapsayıcı olmuyorsunuz. 1990'lardan 2010'a Türkiye'de Demokrasi ve Emek Platformları vardı. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KAMU-SEN, KESK, MEMUR-SEN, TMMOB, TTB bu platformların üyesiydi. Kapsayıcılık budur. Bu platform işçi hakları ve ülke meseleleri konusunda etkili eylemlere imza atmıştı. Irak işgaline karşı "savaşa hayır" diyerek sokağa çıkmıştı. Yolsuzluğa ve yoksulluğa karşı kampanya yapmıştı. Sahi, ne oldu o platforma?

Hükümetin eleştirilmesinden rahatsız olanlar TEKEL direnişi sonrası Emek Platformunu dağıttı. DİSK'i, KESK'i, TMMOB'u dışlayıp ardından TOBB, MÜSİAD, TİSK ve TESK ile biraraya geldiler. Marifet sermaye örgütleri ile birlikte yürümek değil. Bu kadar kritik bir dönemde barış için ayrımsız bütün emek örgütleri biraraya gelemiyorsa o yürüyüş barışı getirmeye yetmez. Barış

için güçlü mesaj, sermaye örgütlerinin kuyruğuna takılarak değil, bütün emek örgütlerinin yan yana durmasıyla verilir.

Protokol ve göstermelik eylemlere, ruhsuz çelenklere, hamasi nutuklara değil samimi, kapsayıcı bir iradeye ihtiyaç var. Kürt silahlı hareketini derhal silahları susturmaya ve ateşkes ilan etmeye; hükümeti 6 Haziran koşullarına ve çözüm sürecine geri dönmeye zorlayacak inandırıcı bir barış sesine ihtiyaç var.

Bir büyük barış yürüyüşüne, bir büyük barış duruşuna ihtiyaç var. Savaşa, şiddete, teröre ve linç girişimlerine amasız-fakatsız hayır diyen, silahların derhal ve koşulsuz susmasını isteyen, hamaset yapmayan, tansiyonu düşüren bir barış iradesine ihtiyaç var. Ayrımsız bütün emek örgütleri, henüz vakit varken elinizi taşın altına koyun. Barıştan daha kıymetli ve öncelikli bir mesele yok. Ve barış için hamasete değil ferasete ihtiyaç var.

"Sarı köpek" sözleşmesi ve hukuk

BirGün 28 Kasım 2015

Metal işçilerinin sendika seçme özgürlüğü için 2015 yaz aylarında gerçekleştirdiği barışçı toplu hak arama eylemleri sonucunda yüzlerce metal işçisi hukuksuz bir biçimde işten atılmıştı. Kocaeli'de kurulu Enpay fabrikasında da Türk Metal sendikasından istifa ederek Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan işçilerden 240'i işten çıkarılmıştı. İşten çıkarılan Enpay işçilerinin bir bölümü tarafından açılan dava önceki gün Kocaeli. 3. İş Mahkemesi tarafından karara bağlandı. Kazanan işçiler ve iş hukukunun evrensel ilkeleri oldu.

Mahkeme işten çıkarmaların sendikal nedenle yapıldığını saptayarak bu nedenle işten çıkarma işlemlerinin (fesihlerin) geçersizliğine, işçilerin işe iadesine ve sendikal tazminata hükmetti. Bu karar metal işçilerin hak arama eylemi ve işten çıkarmalarla ilgili ilk karar olması nedeniyle büyük önem taşıyor. İşçiler adına mahkemeye sunulan dilekçede, Anayasa Mahkemesi'nin kararlarında vurgulandığı gibi davada ILO sözleşmelerinin ve ILO denetim organları kararlarının dikkate alınması istenmişti. Yerel mahkemenin kararı önümüzdeki günlerde Yargıtay tarafından ele alınacak.

Enpay davası halen devam eden metal işçilerinin işe iade davaları açısından da önem taşıyor. Enpay işçilerinin hak arama eylemi ve dava süreci endüstri ilişkileri ve iş hukuku açısından bir laboratuvar niteliğinde. İşverenlerin en eski ve aşağılık sendikasızlaştırma yöntemlerinden biri olan sarı köpek sözleşmeleri Enpay sürecinde hortladı.

Sarı köpek sözleşmeleri (*yellow dog contracts*) ABD'de işverenlerin 19. Yüzyılın ikinci yarısından 1930'lara kadar kullandıkları bir yöntemdi. Bu sözleşmeyle işe girmek isteyen işçi işverene hiçbir sendikaya üye olmayacağını ve sendikal faaliyete katılmayacağını taahhüt ediyordu. İşe ihtiyacı olan işçiye bu sözleşmelere dayatılarak sendikalaşma önleniyordu. Yellow dog ifadesi İngilizce'de ahlaksız, korkak, alçak gibi anlamlara geliyor. Sarı köpek sözleşmeleri ahlaksız ve korkakça sözleşmelerdi. Bu sözleşmeler 1930'larda yasa dışı hale geldi. Ancak pek

çok ülkede fiilen uygulandı ve uygulanıyor, Türkiye dahil. Dahası sarı köpek sözleşmelerinin yerini sarı sendikalar aldı.

Enpay'da yaşanan bu sarı köpek sözleşmesi zihniyetinin tipik bir örneği. Direniş sonrası işten atılan işçiler işveren tarafından çağrıldı, insan kaynakları yetkilileri ve noter huzurunda pişmanlık dilekçeleri imzalatıldı. Nedamet getirenler işe alındı. Haklı olduğunu söyleyenler geri alınmadı. Tazminatsız olarak işten atıldı. İşten atılanların ortalama kıdemleri 18 yıldı. Dile kolay.

İşte işçilere (iktisadi zorla, iş korkusuyla) imzalatılan sarı köpek sözleşmelerinden bazıları:

> "Yapmış olduğum eylemlerden dolayı pişman olduğumu bildirir, Enpay AŞ'de görevime devam etmek istediğimi beyan ederim" (29.07.2015, adı bizde saklı).
>
> "Bu iş durdurma eylemi başından beri yanlıştır. Bunun da nedeni benden kaynaklanmıyor... Hiçbir sendikaya sempati duymuyorum, hiçbirinin şakşakçısı olmadım. Dünya görüşümde hiçbir sendikaya yer yok zaten. Tek bir dileğim var. Saygı duyduğum bu işimde sendikasız çalışma imkânına sahip olmaktır" (28.07.2015, adı bizde saklı)

Hak arayan işçilere iş korkusuyla diz çöktürüp pişmanlık dilekçeleri imzalatan işveren, pişman olmayan ve Birleşik Metal'den istifa etmeyen işçileri ise açlığa mahkûm etti. İşte Enpay davasında verilen karar, işçileri aşağılayan, korkutan ve sindiren sarı köpek sözleşmesi zihniyetinin de mahkûm edilmesi anlamına geliyor. Umarız diğer mahkemeler ve yüksek yargı da bu hukuksuz ve çağ dışı sarı köpek sözleşmesi zihniyetini mahkûm eder ve iş hukukun evrensel ilkelerini dikkate alır.

Hak-İş kökenli Bakandan anti-sendikal icraat

BirGün 31 Temmuz 2017

Kamu görevlilerinin 4. Dönem toplu sözleşme görüşmeleri daha başlamadan büyük bir hukuksuzluk ve keyfiliğe sahne oldu. Devlet Personel Başkanlığı (DPB) 28 Temmuz 2017 tarihinde KESK'e gönderdiği skandal niteliğindeki yazıda toplu sözleşme görüşmelerine katılacak heyet üyelerinin bir bölümünün KHK ile kamu görevinden çıkarıldığı gerekçesiyle değiştirilmesi istendi. Devlet Personel Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu dolayısıyla bu yazı DPB adına yazılmış olsa Bakanın sorumluluğunda bir yazı. Böylece eski sendika başkanı olan yeni bakan, atanmasının haftasında sendikal hak özgürlüklere ağır bir saldırı anlamına gelen hukuksuz ve skandal bir uygulamaya imza attı.

Sendikalar Bakanlığın bürosu değil

Söz konusu yazı ve uygulama hukuksuzdur, keyfidir, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleme Kanunu ile Anayasa ve ILO sözleşmelerine

açıkça aykırıdır. Bu yazı sendikaları bakanlığın ve Devlet Personel Başkanlığı'nın bürosu zanneden vesayetçi bir zihniyetin ürünüdür. Önce yazıdaki ağır bir gafın altını çizelim. Yazıda KHK ile ihraç edildikleri belirtilen beş temsilciden üçü KHK ile ihraç edilmiş değil. Dahası yazıda belirtilen iki isim KESK'te uzman olarak çalışmakta ve kamu görevlisi değil. Yazıdaki bu saçmalığı bir kenara bırakarak yazının hukuksuzluklarını tane tane anlatalım.

Önce 4688 sayılı yasaya aykırılıklardan başlayalım. Devlet Personel Başkanlığı'nın toplu sözleşme görüşmelerine katılacak sendikal heyeti belirleme konusunda bir yetkisi yok. Böyle bir yazı yazmak DPB'nin haddi değil. DPB kendisine mevzuat ile tanınmamış bir yetkiyi kullanarak anayasal bir hakka müdahale etmiştir. Kanun'un 29. maddesine göre "Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu Isıveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır." Kamu heyetine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlık eder.

Kanun sendika heyetinin bileşiminin nasıl olacağını da düzenlemektedir:

"Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur." Ayrıca yasanın 31. maddesine göre sendika heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak katılabilirler.

Görüldüğü gibi kanunda heyetin bileşiminin DPB veya bakanlığın onayına tabi olduğuna ilişkin hiçbir kural yoktur. Konfederasyonlar kanunda belirtilen sayılarla sınırlı olarak istedikleri isimleri heyet üyesi olarak tespit edebilirler. Öte yandan heyette yer alanlarının yönetici sıfatlarını tartışmak DPB'nin işi değildir. Haklarında kesinleşmiş yargı kararına bağlı olarak yöneticilikleri düşmediği sürece sendika yöneticilerinin sıfatları idare tarafından tartışılamaz. Seçilmiş mazbatalarını almış ve görevleri başında sendikacılarının durumunu sorgulamak idari bir kurumun işi değildir, haddi değildir. DPB ve bakanlık kendini yargı yerine koyamaz. DPB toplu sözleşmede sekretarya görevi yapan bir kurumdur, vesayet veya onay makamı değil.

DPB yetkilileri Türkiye'de sendikaların izinle kurulduklarını ve izinle faaliyet yürüttüklerini sanıyor olabilir. Onlara hatırlatmak lazım Türkiye'de sendikal faaliyet izne tabi değildir, sendikalar bakanlığın birer bürosu değildir.

Sendika sözleşmeye istediği heyetle katılır

Daha da vahimi, söz konusu yazı Anayasa'nın ve Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelerin ihlali anlamına gelmektedir. İdari bir makam olan DPB Anayasa'nın 51 ve 53. maddelerinin amir hükümlerine aykırı uygulama yapamaz. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerine hangi heyetle katılacağı

kendi iç işidir. İdarenin buna müdahale etmesi sendika ve toplu sözleşme hakkının özünü ortadan kaldırır. Sendika ve toplu sözleşme hakkı anayasal güvenceye bağlanmış haklardır, idari kararla ortadan kaldırılamaz.

DPB'nin (Bakanlığın) yazısı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ve ILO denetim organı kararlarına açıkça aykırıdır. Onaylanmış ILO sözleşmeleri Anayasa'nın 90. maddesine gereğince doğrudan uygulanması gereken belgelerdir.

87 sayılı sözleşmenin 3. maddesine göre, "Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar."

98 sayılı sözleşmenin 2. maddesine göre çalışan ve işveren örgütleri gerek doğrudan doğruya gerek temsilcileri veya üyeleri yoluyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve yönetimlerine müdahalede bulunamazlar. DPB ve Bakanlık aynı zamanda kamu görevlilerinin işvereni durumundadır. DPB yazısı sadece devletin değil, işverenin de toplu sözleşme hakkına müdahale etmesi anlamına gelmektedir.

Uluslararası hukuka göre, sendikaların toplu sözleşme müzakerelerine hangi heyetle katılacağı sendika ayrılmaz bir parçasıdır. Nitekim ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) sendikaların örgütlerin toplu sözleşme görüşmelerine katılacak temsilcilerini kamu otoritesinin müdahalesi olmadan serbestçe seçme hakları olduğunu karara bağlamıştır (ILO SÖK Case no 1910, ILO Freedom of Association Digest, paragraf 984). Sendika Özgürlüğü Komitesi ILO'nun sendikal özgürlüklerle ilgili özel denetim organıdır ve kararları sendika hakkı ve özgürlüğü konusundaki içtihat niteliğindedir. Bu nedenle SÖK kararları taraf ülkeler açısından sözleşme hükümleri gibi uyulması gereken hukuk kurallarıdır.

Sonuç olarak söz konusu DPB yazısı hem ulusal hem de uluslararası hukuka aykırı ve yok hükmünde bir karardır ve derhal geri çekilmelidir.

Geçen haftaki yazımda yeni Bakan Jülide Sarıeroğlu için, "umarız sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması için çaba sarf eder, sendikalar arasında kayırma yapmaz. Zaman kendisini imtihan edecek" demiştim. Zamanın imtihanı çok hızlı oldu. Hak-İş'te uzmanlık ve sendika yöneticiliği yapmış olan çiçeği burnunda bakanın ilk icraatı sendikal özgürlüklere ağır bir saldırı, tam bir hukuksuzluk ve ayrımcılık olan bir uygulamaya imza atmak oldu. Yeni bakan ne CV'sinde yer alan sosyal diyalog anlayışına ne anayasaya ne de Bakan olarak hükümeti temsil edeceği ILO'nun standartlarına uygun davrandı. Şaşırdık mı? Hayır. Müktesebat dediğin lafı güzaf, ayinesi iştir kişinin!

Sendikacılığa "yargı" darbesi

BirGün 20 Mart 2017

Akıllara durgunluk veren bir "yargı" darbesi ile daha yüz yüzeyiz. Bu kez hedefte sendikacılık var. Tüm Taşıma İşçileri Sendikasının (TÜMTİS) Ankara şubesi yöneticileri sendikal faaliyetlerinden dolayı hapis cezasına çarptırıldı, cezaları kesinleşti ve şu anda cezaevindeler. Horoz Kargo işyerinde sendikalaşma faaliyetini bedeli hapis cezası oldu.

2007 yılından bu yana devam eden dava süreci hukuk ve sendikacılık tarihine bir ibret belgesi olarak geçecek nitelikte. Horuz Kargo'da sendikalaşma faaliyeti yürüten TÜMTİS Ankara şube yöneticileri 2007 yılında bir gece yarısı operasyonu ile göz altına alınmıştı. İşveren işçileri işten çıkarmıştı. Daha sonra işten atılan 20'den fazla işçinin işe iadesine karar verilmişti. Bu durumda yapılması gereken Türk Ceza Kanunu (TCK) 118. maddeye göre işveren hakkında sendikalaşmaya engel olmaktan ceza davası açılmasıydı.

TCK 118'i görmeyen yargı

Çünkü TCK 118'e göre bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ayrıca cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Eğer hukuk işleseydi Horoz Kargo yöneticileri hakkında sendikal haklarının kullanımını ihlalden dava açılmalıydı. Cezaevinde olması gerekenler sendikalaşma faaliyeti yürüten sendikacılar değil, sendikalaşmayı engellemeye çalışan işverenler olmalıydı. Oysa öyle olmadı. TCK 118'i görmeyen yargı aygıtı TCK 117'deki "iş çalışma hürriyeti" maddesine sarıldı. Horoz Kargo'nun yaptığı şikâyet savcı, emniyet ve adalet mekanizması tarafından derhal dikkate alınmış ve sendikacılar derdest edilmişti.

Üye sayısını çoğaltma suçu!

Sendikacılar çıkarıldıkları Özel Yetkili Ankara 11. Ağır Ceza Mahkemesi tarafından tutuklandılar ve 6,5 ay tutuklu kaldılar. Yıl 2007 idi ve yargıda "paralel" işgal vardı. Tahliye sonrası dava devam etti. Beş yıl süren davada sendikal faaliyet "suç örgütü kurmak" olarak değerlendirildi ve TÜMTİS şube yöneticileri 1 ile 6,5 yıl arasında hapis cezasına çarptırıldı. İşin tuhafı Yargıtay 16. Ceza dairesi de yerel mahkemenin kararını onadı. Daha sonra özel yetkili mahkemeler kapatıldı ve ayrıca bu kararı veren Ankara 11. Ağır Ceza Mahkemesi heyeti FETÖ/Paralel Devlet Yapılanması (PDY) gerekçesiyle işten el çektirildi.

Türkiye'nin yargı sistemini ve bürokrasini çürüten paralel yapı sadece demokrasiye değil sendikacılığa karşı da darbe yapmıştı. Mahkeme kararında

yer alan ve suç örgütü kurmaya ilişkin gerekçeler ise akıllara durgunluk verici nitelikte: "TÜMTİS üyesi işçilerin sayısını çoğaltmak, bu şekilde aidat gelirini artırmak" ve tatildeki işyerinin çalışmasına mani olarak "iş ve çalışma hürriyetini engellemek".

Türkiye yıllardır işçiler sendikalaştığı için işten atılır. İşten atılan işçilerin önemli bir bölümünün sendikal nedenle işten atıldığı yargı kararı ile kesinleşir. Diğer bir ifadeyle işverenlerin sendikalaşmayı engellemek amacıyla işçileri attığı yargı kararı ile saptanır İşverenler ise bunun karşılığında sendikal tazminat ödeyerek kurtulur. Bunun bir başka izahı Anayasa'nın 51. maddesindeki sendikalaşma hakkını ihlal eden işverenlerin para cezası ile kurtulmasıdır.

Şimdiye kadar çok az işveren hakkında TCK 118'den dava açıldı. TCK 118'den hapis yatan işveren bildiğim kadarıyla yok. Oysa yargının öncelikle görmesi gereken madde TCK 118'dir. Sendikalaşmayı engelleyen işverene veya vekiline caydırıcı ceza verilirse (hapis cezası) kimse kolay kolay sendikalaşmayı engelleyemez. Ancak yargı sistemi TÜMTİS örneğinde de görüldüğü gibi çağdışı bir yaklaşımla sendikacılığı suç örgütü olarak görmeye devam ediyor.

Yargılanma yenilenmeli

TÜMTİS yöneticilerine sendikal faaliyet nedeniyle verilen ceza yargı sisteminin iki büyük hastalığını ortaya koyuyor: Birincisi paralel veya yandaş yargı mensuplarının hukuku yok etmesi, ikincisi ise yargı aygıtının hukuk normlarının lafzı ile yetinmesi, şüphe durumunda işçi lehine ve özgürlük lehine yorum ilkesinden (in dubio pro libertate) bihaber olmasıdır. Yasa maddesi ezberleyerek hukukçu olunmaz. Hukukçu hukuk felsefesi, hukuk sosyolojisi, hukuk tarihi bilmeli ve nihai ölçütü vicdanı olmalıdır.

Şimdi yapılması gereken sendikacılığa vurulan bu "yargı" darbesine son verilmesi ve yargılanmanın yenilenmesidir. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı sendikacılığa yönelik bu "paralel" darbeyi ve lekeyi ortadan kaldırmak için harekete geçmelidir. TÜMTİS'in üyesi olduğu TÜRK-İŞ Başsavcılığı göreve çağırdı. Bu çağrı dikkate alınmalıdır.

TÜMTİS'e yönelik yargı darbesi bütün sendikaları tehdit ediyor. Bu ateş herkesi yakar. O nedenle ayırım yapmadan bütün sendikalar ve konfederasyonlar sesini yükseltmeli ve TÜMTİS ile dayanışma içinde olmalıdır. Mesele sendikacılığının savunulmasıdır.

Hormonlu sendikalaşma: Üye var sendikacılık yok!

BirGün 7 Ağustos 2017

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2017 Temmuz dönemi işçi sendikaları istatistikleri 27 Temmuz 2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. İstatistikler, Türkiye'de sendikalaşma düzeyinin ve sendikalaşmanın gelişiminin önemli göstergelerinden biri. 2013 yılının ocak ayından bu yana yayımlanan istatistikler –önceki dönem istatistiklerine göre farklı olarak- nispeten güvenilir nitelikte ve bir seri oluşturmaya imkân veriyor.

Sendikalaşma istatistiklerinin gösterdiği en çarpıcı gerçek, işçi sendikacılığının 2013'ten bu yana nicel olarak büyüdüğüdür. 2013 Ocak ayında bir milyon olan sendikalı işçi sayısı yüzde 62 artışla, 2017 Temmuz ayında 1 Milyon 624 bine yaklaştı. Üç buçuk yılda 620 binden fazla işçi sendikalara üye oldu. Bu azımsanacak bir sayı değil. Nedenleri üzerinde iyi düşünmek ve bu nicel artışın nitel açıdan ne anlama geldiğine bakmak lazım.

Sendikalaşma nicel olarak artıyor ama...

Sigortalı işçileri esas alan –kayıt dışı işçileri dışarıda bırakan- Resmî sendikalaşma oranlarına bakıldığında, 2013 Ocak ayında yüzde 9,2 olan Resmî sendikalaşma oranının yüzde 12'ye yaklaştığı görülüyor. Kayıt dışı işçileri hesaba kattığımızda ise fiili sendikalaşma oranı yüzde 10,3 düzeyinde. Hem sayısal hem de oransal açıdan işçi sendikacılığında bir büyüme olduğu yadsınamaz. 2013 Ocak ayından bu yana sigortalı işçi sayısı yüzde 28 artarken sendikalı işçi yüzde 62 artmış.

Sendikalı işçi sayısı artmış ama nasıl artmış? Neden artmış? Bu artış kime yaramış? Bakanlık verilerine biraz daha yakından bakalım. Sendikalı işçi sayısı 1,6 milyona yükselirken, bu işçilerin 500 bini toplu sözleşme kapsamında değil. Diğer bir ifadeyle 500 bin işçi, sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesi yapamamış. 500 bin işçi sendikalara üye olmuş ama üye oldukları sendikaları bu işçiler için toplu iş sözleşmesi yaparak onlara bir fayda sağlamamış. Nafile üyelik anlayacağınız! Toplu iş sözleşmesi kapsamı genel olarak yüzde 7 civarında, özel sektörde ise yüzde 5,5. Ortaya çıkan tablo budur.

Halbuki Avrupa'da bunun tersi olur. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısından çok daha yüksektir. Avrupa'da sendika üyesi olmayanlar da toplu iş sözleşmesinden yararlanırken, memlekette toplu iş sözleşmesinden yaralanmak için sendika üyesi olmak bile yetmiyor. Bir tuhaf sendika üyeliği artış! Hormonlu büyüme! İşçiye faydası olmayan bir artış.

Sendika üyelerinin üçte biri toplu iş sözleşmesiz

Dünyanın en saçma ve engebeli toplu iş sözleşmesi yetki mekanizmalarından biri yüzünden sendika üyesi üç işçiden biri toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmış durumda. Çünkü ülkemizdeki yetki mekanizması sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmak esası üzerine kurulu. İşçi üye olsa bile bu tuhaf ve saçma

toplu iş sözleşmesi yetki mekanizması yüzünden işverenle toplu sözleşme müzakere edemiyor.

Son üç buçuk yılda 620 binden fazla işçinin sendikalara üye olduğunu söylemiştik. Peki bu 620 işçi hangi konfederasyonlara üye olmuş? İş burada biraz tuhaflaşıyor. 2013-2017 arasında, Türk-İş'in 709 bin olan üye sayısı 198 bin artarak 907 bine, Hak-İş 166 bin olan üye sayısı 378 bin artarak 545 bine, DİSK'in 100 bin olan üye sayısı 46 bin artarak 146 bine yükseldi. Hak-İş üç buçuk yılda yüzde 220 büyürken, yılların konfederasyonu Türk-İş ise sadece yüzde 28 büyüyebilmiş. DİSK'in üye artışı ise yüzde 46 olmuş.

Türk-İş'in temsil gücü 2013'ten bu yana yüzde 71'den yüzde 56'ya gerilerken, Hak-İş'in temsil gücü yüzde 16,6'dan yüzde 33,5'e yükselmiş. DİSK'in ise yüzde 10'dan 9'a gerilemiş. Hak-İş özellikle Türk-İş'in egemenliğini ciddi bir şekilde sarsarak büyüyor. Türk-İş ve Hak-İş arasındaki makas ciddi biçimde daralıyor. Memur-Sen'den sonra bir "Hak-İş mucizesi" yaşanıyor.

Memur-Sen'den sonra Hak-İş mucizesi!

Hak-İş neden bu kadar hızla büyüyor? İşçi haklarını için çatır çatır mücadele ettikleri için mi? İşçi haklarında herhangi bir geriye gidiş yaşandığında hükümetin ve sermayenin karşısına dikilip işçi haklarını amasız fakatsız savundukları için mi? Türk-İş ve DİSK'ten çok daha iyi toplu iş sözleşmeleri bağıtladıkları ve işyerlerinde işçilerin işveren karşısında çok iyi koruduklarını için mi? Sendikal hareketi az buçuk tanıyan hiç kimse bu sorulara olumlu yanıt veremez. Hatta Hak-İş yöneticilerinin de bu sorulara olumlu yanıt verebileceğini sanmıyorum.

Peki nedir bu sendikalaşmadaki artışın, aslında Hak-İş'teki olağanüstü tırmanışın sırrı? E-devlet yoluyla üyeliğin sendikalaşmayı artırdığı malum. Ancak e-devlet, bunca hacimli ve asimetrik büyümeyi izah etmeye yetmez. Aslında ortada sır yok. Memur-Sen'in 2002'den bu yana kamu görevlileri arasında örgütlenirken sağlanan kolaylıklardan, koruma ve kollamadan şimdi de Hak-İş de bolca yararlanıyor. Diğer bir ifadeyle Hak-İş, işçi konfederasyonları arasında "en çok müsaadeye mazhar" konfederasyon haline geldi.

Hak-İş üyesi Hizmet-İş sendikasının 2013'teki üye sayısı 51 bin idi. Hizmet-İş şu an 207 bin üye ile Türk Metal'i de geçerek en büyük işçi sendikası oldu. Hak-İş'in esas olarak belediyeler, kamu taşeron şirketleri ve kamu finans kurumlarında büyüdüğü gözleniyor. Bütün bunlar tesadüf olabilir mi? Elbette değil! Yetki alma ve toplu iş sözleşmesi konusunda kamu taşeron şirketlerde çalışan işçiler için 2015'te getirilen değişiklikler kamu taşeron işçilerin sendikalaşmasında patlama yarattı. Bu işçiler büyük ölçüde Hak-İş'e yönlendirildi.

Sonuçta üye sayıları patladı, kamu taşeron şirketlerde Yüksek Hakem Kurulu tarafından farkını devletin karşıladığı müzakere edilmemiş toplu iş sözleşmeleri bağıtlandı. Üyelikler şişti, aidatlar arttı. Ama bütün bunlar sendikalaşmada yaşanan artışın, hormonlu olduğu gerçeğinin üzerine örtmeye yetmiyor.

Sendikalaşma zulmü ve bakanlığın sessizliği

BirGün 27 Kasım 2017

Bir ülke düşünün ki anayasasında sendikaya üye olmak bir hak olarak yazılı olsun. Sendikalaşma çalışanlara tanınmış temel hak ve özgürlüklerden biri olsun.

Bir ülke düşünün ki anayasası "hiç kimse sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlanamaz" desin.

Bir ülke düşünün ki iş kanunu sendikal nedenli işten çıkarmayı yasaklasın.

Bir ülke düşünün ki ceza kanunu sendikalaşmanın hukuka aykırı bir yolla engellenmesinin hapis cezası gerektiren bir suç olduğunu söylesin

Bir ülke düşünün ki ülkenin Başbakanı dünyanın çalışma hayatıyla ilgili yegâne örgütü olan ILO'nun Avrupa bölge toplantısında, ILO kürsüsünden işçilere çağrı yapsın ve güvence versin. İşçilere ve sendikalara "iş güvencesini, örgütlenme hakkını önemsiyoruz. Sendikalaşmak ve örgütlenmekten korkmayın" desin.

Ve anayasasının, ceza yasasının, iş yasasının sendikalaşmayı güvence altına aldığı ve Başbakanın en üst perdeden "sendikalaşmaktan korkmayın" dediği bu ülkenin, her yanında neredeyse her gün sendikal nedenle işçi kıyımı yaşansın, işverenler sendikalaşan işçilere zulüm uygulasın.

Bir ülke düşünün ki patronların ne anayasa ne yasalar ne de Başbakanın verdiği "güvence" umurlarında olsun.

Bir ülke düşünün ki patronlar mahkemelere aldırmasın. Bir ülke düşünün ki patronlar anayasayı çiğnemekten korkmasın.

Memleketten sendikal zulüm manzaraları

İşte o ülkeden sendikalaşma nedeniyle kıyıma uğrayan, zulme uğrayan işçi manzaraları. Bu manzara yeni değil yıllardır yaşanıyor. Yüzlerce işyerinde binlerce işçi sendikalaştıkları için işten atıldı ve atılmaya devam ediyor. Bunlar sadece son günlerden birkaç örnek.

İzmit'te Kibar Holding ortaklığı ile kurulu Posco Assan işyerinde 90 işçi sırf DİSK Birleşik Metal-İş sendikasına üye oldukları için işten atıldı. Posco Assan işyerinde sadece sendikalaşma hakkı değil temel çalışma hakları da ihlal ediliyor. İşte işçilerin anlattıkları:

> "08.00-16.00 vardiyasında işe geliyorsun, gece 24.00'te tekrar çağırıyorlar, dinlenme hakkın yok. 'Sabah sekiz akşam sekiz çalışılacak' denildiğinde itiraz etme şansın yok. 'APF' denilen hatlar var, bu hatlarda çalışan işçiler yemekhaneye gönderilmiyor. Hatların başına tabldotlar geliyor ve hatlardan ayrılmadan bu tabldotlarda yemeklerimizi yiyoruz. Altmış yedi gün aralıksız, haftalık izin kullanmadan çalışan işçi arkadaşlarımız var. İşçilerin sağlıklarının bozulması yönetimin umurunda bile değil. Hastalanan işten çıkarılıyor ya da direkt mobing uygulanıyor."

İşçiler bu zulme karşı sendikalaşıyor. Bu kez işten atılma zulmüne uğruyor. Zulme uğrayan Posco Assan işçileri bir yandan işyeri önünde bekliyor, diğer yandan seslerini kamuoyuna duyurmak için çeşitli eylemler yapıyor.

DHL Express Kargo'da Türk-İş üyesi TÜMTİS sendikasına üye olan dokuz işçi aylar önce işten çıkarıldı. İşçiler aylardır işyeri önünde direniyor ve işlerini geri istiyor. TÜMTİS'in başına gelenler bunlarla sınırlı değil.

TÜMTİS, 2007 yılında Ankara'da faaliyet gösteren Horoz Lojistik Kargo işyerinin ambarlarında sendikal örgütlenme çalışması yaptı. Patronun şikâyetlerinin ardından aralarında TÜMTİS'in Ankara Şube Başkanı Nurettin Kılıçdoğan'ın da bulunduğu 8 üye ve yönetici hakkında "TÜMTİS üyesi işçilerin sayısını çoğaltmak, bu şekilde aidat gelirini arttırmak" gibi saçma bir suçlamayla 1,5 yıldan 6,5 yıla kadar değişen hapis cezaları istendi ve cezalar onaylandı. TÜMTİS'liler Kırıkkale F Tipi Cezaevinde yatıyor. Üstelik davanın savcısı, kararı veren hakimleri FETÖ-PDY ile bağlantılı oldukları gerekçesiyle meslekten çıkarılmış durumdayken.

Merkezi İstanbul'da olan Kod-A Bilişim şirketinde de DİSK Sosyal-İş sendikasına üye olan işçiler işten çıkarıldı. İşçiler işlerine geri dönmek için şirketin önünde beklemeye, direnmeye devam ediyor. Üstelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikaya çoğunluk tespit yazısı vermiş durumda.

Sendikalaşma nedeniyle kıyım ülkenin her yanında yaşanıyor. Bir diğer örnek de Zonguldak'tan. Zonguldak'ın Kilimli ilçesine bağlı Çatalağzı'nda bulunan Eren Enerji'den 13 işçi DİSK Enerji-Sen'e üye oldukları için işten çıkarıldı. İşçiler işyeri önünde protesto eylemine devam ediyor.

İşçiye zulmeden patrona ceza yok

Peki anayasa ve yasalardaki güvencelere rağmen nasıl oluyor da işverenler sendikal nedenle işçileri işten atmaya cüret ediyor? Bunun yanıtı basit. Çünkü yasalarda öngörülen yaptırımlar caydırıcı değil. Dava süreleri çok uzuyor ve işveren tazminat ödeyerek kurtuluyor. Diğer bir ifadeyle parasını ödeyen işveren anayasayı ayaklar altına alabiliyor.

Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesine göre sendikalaşmayı hukuka aykırı yollardan engellemek suç ama bu maddeden ceza alıp hapis yatan işveren henüz yok. Bu maddeden dava savcılar tarafından açılabiliyor. Savcılar bu maddeye aykırılıktan çok az dava açıyor, açılan davalar çok uzun sürüyor ve sonuçta hükmün ertelenmesi kararı çıkıyor.

Sadece bir örnek, İzmir Torbalı'da Yatsan fabrikasında 2014 yılında DİSK Tekstil sendikasına üye olan işçilerin zorla e-devlet şifrelerini alan ve işçileri bir başka sendikaya üye olmaya zorlayan patron ve işveren vekilleri üç yıl sonra 18'er hapis cezasına çarptırıldı ancak hükmün geriye bırakılmasına karar verildi. Bu arada iş işten geçti ve işyerinde bir başka sendika yetki aldı.

İşçiler sendikalaşma nedeniyle bunca eziyete ve zulme uğrarken, işlerinden, ekmeklerinden ve geleceklerinden olurken şimdiye kadar hiçbir patronun hapse atılmamış olması sadece adalet duygusunu zedelemiyor, işverenleri yeni yeni kıyımlar için cesaretlendiriyor.

Çalışma Bakanlığı neden sessiz?

Sendikalaşma hakkının bu kadar pervasız ihlal edilmesinin bir diğer sebebi ise, hükümetin ve özellikle de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu sendikal zulme seyirci kalmasıdır.

Onca yıldır hiçbir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı sendikal nedenle işten atılan işçilerle ilgili tek bir kelam etmedi. Sendikal nedenle işçi atan işverenlere karşı güçlü bir ses yükseltmedi. Yüzlerce binlerce işçi sendikal nedenle işten atılırken hiçbir Çalışma Bakanı işçileri ziyaret etmedi. "Derdiniz nedir" diye sormadı.

Hiçbir Çalışma Bakanı sendikal nedenle işten atılan işçileri, işe dönmek için bekledikleri fabrikanın önünde ziyaret etmedi. Sendikaları ziyaret edip işverenlere güçlü bir mesaj vermedi. İşçileri sokağa atan patronlara karşı hiçbir Çalışma Bakanı "Sendikalaşan işçiyi atamazsınız, hukuku çiğneyemezsiniz" demedi. Sendikal zulüm karşısında hiçbir Çalışma Bakanı savcılıklara suç duyurusunda bulunmadı, savcıları göreve çağırmadı. Türk Ceza Kanunu'nun etkin işletilmesi çağrısında bulunmadı.

Eğer bu ülkede patronlar anayasayı ayaklar altına alıp çiğniyorsa ve sendikalaşan işçiyi kolaylıkla işten atabiliyorsa bu biraz da çalışma bakanlarının gereğini yapmamasındandır. Bu biraz da hak arayan işçiye türlü zorluklar çıkaran valiler ve kaymakamlar yüzündendir.

Yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da yıllardır süregelen bu sendikal zulüm karşısında selefleri gibi sessiz. Bakan Sarıeroğlu da şimdiye kadar çalışma hakları ellerinden alınan, sendikal nedenle işten çıkarılan işçiler için güçlü bir ses çıkarmadı.

Bakan ne mi yapsın? Çok şey! Sendikal nedenle işten çıkarmalara müsamaha göstermeyeceklerini, takipçi olacaklarını söylesin. İşçiye zulmeden işverenlere karşı savcıları göreve çağırsın, sendikal nedenle işçi atan işverenleri bakanlığa çağırıp uyarsın, sendikal nedenle işten atılan işçileri ve onların sendikalarını ziyaret etsin. Hapisteki TÜMTİS'li sendikacılar için Adalet Bakanı'ndan girişimde bulunmasını sağlasın! Çalışma Bakanının öncelikli görevlerinden biri çalışma hakkı ve güvencesi için çalışmak olsa gerek.

"Sendikalaşmaktan korkmayın" sözü samimi ise yapacak iş çok…

Büyük bir sendikal rekabet dalgası geliyor

BirGün 2 Ocak 2018

Taşeron işçilere kadro konusunu ele alan 696 KHK'nın kapsam ve kadroya geçiş koşulları açısından büyük eksiklikler taşıdığını geçen haftaki yazımda ele almıştım. Torba KHK ile taşeron işçiler için öngörülen düzenlemenin beklentileri karşılamaktan çok uzak olduğu ortaya çıktı. Yüzbinlerce taşeron işçi için kadro belirsizliği sürüyor.

Taşerona kadro konusunda yaşanan belirsizliğin ve hak ihlallerinin temel nedeni konunun birinci derece de muhatabı olan sendikalar ile tartışılmamış olmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın anlaşılmaz bir biçimde Üçlü Danışma Kurulu'nu toplamaması, Başbakan'ın anayasal bir zorunluluk olmasına rağmen Ekonomik ve Sosyal Konsey'i toplantıya çağırmaması sendikaların devre dışı bırakılmasına yol açtı ve taşeron düzenlemesinde büyük sorunlar ortaya çıktı.

"Adrese teslim" değişiklikler

696 sayılı KHK le 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda mevcut sendikal ve toplu sözleşme düzenini alt üst edecek iki önemli değişiklik yapıldı. Sendikal konfederasyonlara danışılmadan yapılan bu değişiklik özellikle Türk-İş açısından vahim sonuçlar doğuracak nitelikte. Bu değişiklikler ile ilgili bildiğimiz kadarıyla açık bir danışma süreci olmadı, kapalı kapılar ardında belirli sendikalarla pazarlık yapıldı mı bilemiyoruz. Ancak bu değişiklikler adeta "adrese teslim" izlenimi veriyor.

696 saylı KHK'nın 112 ve 113. maddeleri ile 6356'ya bir geçici bir de ek madde eklendi. 6356'ya eklenen geçici 7. madde ile var olan toplu iş sözleşmesi düzeni ve işkolu sistemi alt üst edildi. Bu değişikliğe göre kadroya alınacak taşeron işçilerin çalıştığı taşeronun yani alt işverenin işkolu, taşeron işçinin kadroya alınacağı kamu kuruluşunun bulunduğu işkolundan farklı ise, kadroya alınan işçiler eskiden çalıştıkları alt işveren işyerinin girdiği işkolundan SGK'ya bildirilecek ve bağımsız işyeri sayılacak.

İşkolu sistemi alt üst edildi

Oysa 6356 sayılı yasanın 4. maddesi bu konuda son derece açık: "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır." Bu madde gereği kadroya alınan taşeron işçiler ilgili kamu kuruluşunda kadroya alındıklarında, o kamu kuruluşunun girdiği işkolundan tescil edilmeleri, varsa oradaki toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları ve isterlerse oradaki sendikaya üye olabilmeleri gerekiyordu.

Örneğin bir üniversitede temizlik ve güvenlik işlerinde çalışan taşeron işçiler halen alt işverenin girdiği işkolu olan genel hizmetler ve güvenlik işkollarında tescil ediliyor ve bu işkollarında sendikalı oluyor. Oysa kadroya alındıklarında çalıştıkları işyerinde yapılan asıl işe göre büro, eğitim ve genel hizmetler işkollarında tescil edilmeleri ve varsa toplu iş sözleşmesinden faydalanmaları gerekir.

Ancak öyle olmadı. Tuhaf bir düzenleme yapılarak aynı kamu kuruluşunda aynı işi yapacaklar için iki farklı toplu sözleşmenin uygulanması sağlandı. Bu durum Yüksek Hakem Kurulu tarafından alt işveren işçileri için bağıtlanan ve en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar devam edecek. Bunu takiben bu işçiler çalıştıkları kamu kuruluşunun girdiği işkoluna göre tescil edilecek, normale dönülecek.

Kadroya alınan işçiye 2 yıl zam yok

Bu düzenlemenin iki sonucu olacak. Birincisi kadroya alınacak taşeron işçilere en son YHK sözleşmesi sona erene kadar (ki bu 2019 sonuna kadar uzayabilir) zam yapılmayacak ve bu işçiler mevcut kamu toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınmayacak. İkinci sonuç ise çok daha vahim. Kadroya alınan işçiler yaklaşık iki yıl boyunca eski işkollarındaki sendikalarına üye olmaya devam edecekler. Aynı kamu kuruluşunda yetkili iki ayrı sendika olacak. Bu ciddi bir sendikal rekabet, kayırmacılık ve ayrımcılık yaratacak.

Taşeron işçilere kadro süreci sendikal alanda taşları yerinden oynatacak. Bilindiği gibi birkaç yıl önce taşeron işçilerin sendikalaşmasını kolaylaştıran bir yönetmelik değişikliği yapıldı. Bu değişiklik sonucunda taşeron işçilerin sendikalaşmasında önemli bir artış yaşandı. Taşeron işçilerin ezici çoğunluğu Hak-İş'e bağlı sendikalar bünyesinde toplandı. Yeni yapılan düzenleme ile taşeron işçiler arasında var olan Hak-İş hakimiyeti korunuyor. Bu da önümüzdeki süreçte Kamuda Türk-İş için tehlike çanları çalması anlamına geliyor.

Türk-İş'in düşüşü Hak-İş'in mucizevi yükselişi

2013'te bir milyon olan sendikalı işçi sayısı 2017'de 1 milyon 600 bine yükseldi. Ancak bu örgütlenmenin sonuçları oldukça asimetrik oldu. Hak-İş dört yılda 378 bin üye artırarak, üye sayısını 166 binden 544 bine yükseltti. Hak-İş'in üye artış oranı yüzde 327 oldu. Aynı dönemde Türk-İş üye sayısını 198 bin artırarak 709 binden 907 bine yükseltti. DİSK'in üye sayısı ise 100 binden 146 bine yükseldi.

Sonuçta Türk-İş ile Hak-İş arasındaki makas iyice kapandı. 2013'te Türk-İş'in yüzde 23'ü kadar üyesi olan Hak-İş, 2017 yılında Türk-İş'in yüzde 60'ı kadar üyeye ulaştı. 2013'te sendikalı işçilerin yüzde 71'ini temsil eden Türk-İş'in temsil oranı 2017'de yüzde 56'ya geriledi, buna karşılık Hak-İş'in temsil oranı yüzde 17'den yüzde 34'e yükseldi. Bu köklü değişikliğin temel nedeni taşeron işçilerin büyük ölçüde Hak-İş'e üye sendikalara kaydedilmesidir. Örgütlenmesi oldukça zor olan taşeron işçilerin bu kadar hızlı sendikalaşması dikkate değerdir. Hak-İş'te yaşanan bu üye mucizesinin büyük bir sendikal mücadele sonucu mu yoksa sağlanan "kolaylıklar" ve "teveccüh" sonucu mu olduğunun takdirini kamuoyuna bırakıyoruz.

Türk-İş kamuda sıfırlanabilir

Sözünü ettiğimiz değişiklik sonucu 2019'da Hak-İş, kamu işçileri arasında en büyük konfederasyon haline gelebilir. Kadroya alınan ve sendikasız taşeron işçilerin de Hak-İş'e üye olmasının sağlanacağı sır değil. Nitekim Türk-İş Başkanının, üyelerinin zorla başka sendikalara geçirilmeye çalışıldığı hatta kadro koşulu olarak bunun ileri sürüldüğü yönündeki şikâyetinin temel nedeni budur. Son yıllarda kamuda Türk-İş'ten Hak-İş'e geçirilen ÇAYKUR, AA ve Tarım İşletmeleri işyerleri hafızalardadır.

Dahası YHK sözleşmelerinin bitiminde taşeron işçiler ile eski kamu işçileri arasında işkolu farkı bitecek ve aynı işkolunda olacaklar. Kadroya alınan taşeron işçilerin sayısı çok daha fazla olduğu için kamu kuruluşlarında yetkiyi Hak-

İş üyesi sendikaların alması muhtemeldir. Bunun sonucunda Türk-İş kamu kuruluşlarında var olan üyelerini de (belediyeler hariç 150 binden fazla) kaybetme tehlikesi ile yüz yüze gelebilir. Bu kehanet değil, şimdiye kadar yaşanan sendikal pratik ve 696 sayılı KHK'nın doğal sonucu olarak görünüyor.

Grevsiz sendikacılık ve ikinci sınıf kamu işçiliği

Hak-İş'in kamu işçileri arasında yetkili sendika haline gelmesi ihtimaline paralel olarak yasada bir başka "incelik" daha düşünüldü. İşçi sendikaları konfederasyonları ile hükümet arasında bütün kamu işçilerini kapsayacak ve mali ve sosyal hakları düzenleyecek kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanmasına olanak sağlandı. Konfederasyonlar tarafından imzalanacak bu çerçeve anlaşma protokolü üye sendikalar için bağlayıcı olacak.

Böylece kamu işçilerinin toplu sözleşme sürecinde grevli özgür toplu pazarlık dönemi sona erecek ve yetkili işçi konfederasyonu ile imzalanacak protokol ile tıpkı memurlar için olduğu gibi kamu işçileri için de "ücret disiplini" sağlanmış olacak. Diğer bir ifadeyle söyleyelim, kadroya alınan taşeron işçilerinin eski kamu işçilerin sahip oldukları haklara ve ücret düzeyine sahip olmasının önü tamamen kapatılmış durumdadır.

Referandum Türk-İş'e de lazım olur!

Taşerona kadro sürecinde buzdağının görünmeyen kısmı budur: Bir yandan kamuda sendikal düzenin kökten değiştirilmesi ve Türk-İş'in yerine Hak-İş'in ikame edilmesi, öte yandan kadroya alınan işçilerin ikinci sınıf kamu işçisi olarak kalması. Geçen hafta toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulunda üye sendikalar tarafından sert eleştiriler yapılsa da Türk-İş yönetimi bu tehlikenin farkında mı emin değiliz! Tehlike çanları Türk-İş için çalıyor! 696 sayılı KHK Türk-İş'in kamu işçileri arasındaki varlığını sona erdirebilir.

Kamuda büyük bir sendikal rekabet dalgası geliyor. Bu rekabet daha önceki örneklerde olduğu gibi işçilere büyük zararlar verebilir. İşçilerin özgür iradeleri ile ve işveren-devlet müdahalesi olmadan sendikalarını seçmelerini sağlayacak ve güdümlü sendikacılığı önleyecek mekanizmalara ihtiyaç var. Bunun en bilinen yolu referandumdur. Sandığı koyun bakalım, işçi ne diyor. İşçi iradesine saygı yegâne çözümdür!

Tekelci medyada sendikasız gazeteci!

BirGün 9 Nisan 2018

Doğan Medya grubuna ait gazete ve televizyonların Demirören'e zoraki satılmasının basında tam anlamıyla bir tekelleşme ve tek merkezleşme anlamına geldiğini sır değil. Bunun ifade özgürlüğü, siyasal çoğulculuk ve halkın bilgilenme hakkı açısından doğuracağı sonuçların vahametini anlamak için Orwell'ın *1984*'ünü ve oradaki *Hakikat Bakanlığı*'nın nasıl çalıştığını hatırlamak kafi. Ana

akım medya uzun bir süredir *1984*'ün "bilgisizlik güçtür" mottosuyla yayın yapıyordu. Son satışla birlikte kontrol dışı, merkez kaç eğilimler de tümüyle zapturapt altına alınmış olacak.

Ancak meselenin bir başka boyutu var ki ondan pek söz edilmiyor. Satılan medya kuruluşlarında sayıları binlerle ölçülebilecek gazeteci ve basın-yayın emekçisi çalışıyor. Bunların akıbeti ne olacak? Doğan Holding satışı yapıp nakit parayı cebe indirdi. Ya satılan kuruluşlarda çalışanların hakları, iş güvenceleri ve gelecekleri? İşten mi çıkarılacaklar? İstifaya mı zorlanacaklar? Eski Doğan medya çalışanlarının bugünlerde en büyük kaygısı iş ve aş kaygısı olsa gerek.

Sendika olsaydı

Eğer ana akım medyada sendika olsaydı. Yaşadığımız süreç bambaşka olurdu. Başta satış sürecinin kendisi olmak üzere sürecin her aşamasında sendikanın gücü ve etkisi hissedilirdi. Gazeteciler ve çalışanlar bizzat satışın kendisine dair kaygılarını bu süreçte dile getirebilir ve ağırlık oluşturabilirlerdi. Sendika sadece çalışanların hakları konusunda değil sürecin şeffaf ve rekabet hukukuna uygun bir şekilde yürütülmesi konusunda da söz sahibi olurdu. Sendika olsaydı satış sonrasında çalışanların durumu önceden karara bağlanırdı. Belirsizlik olmazdı.

Her ne kadar iş mevzuatı satış ve devirde çalışan haklarını güvence altına alıyor olsa da bu denli stratejik bir satış sonrasında yayın politikasına müdahale ve gazeteci kıyımı beklenir bir durumdur. Basında sendikasız dönemde yaratılan kast nedeniyle basında çalışanların önemli bir bölümü iş hukukunun temel ilkelerine aykırı biçimde çalıştırılıyor. Gazetecilerin çok azı Basın İş Kanunu'na göre çalıştırılıyor. Uzun süreli stajyerlik ve haber havuzu uygulaması nedeniyle büyük haksızlıklar yaşanıyor. Basındaki kastın üst tarafındakiler tazminatlarını alsalar da çok sayıda gazetecinin ve basın emekçisinin geleceği belirsiz.

İşte bu noktada Doğan grubunun tarihi bir sorumluluğunun altını çizmek ve hatırlatmak şart. Eğer bugün ana akım medyada sendikanın S'si yoksa, eğer gazeteciler bugün örgütsüzse, eğer onca etkili ve yetenekli gazetecinin geleceği yeni patronun iki dudağı arasındaysa bunda Doğan grubunun günahı çok ama çok büyüktür. Doğan grubu basında sendikasızlaşmanın başını çekmiştir.

Doğan sendikasızlaştırdı

Bugün şaka gibi gelecek ama 1990'ların ortalarına kadar *Hürriyet* ve *Milliyet* dahil ana akım medyada sendika vardı, dahası toplu sözleşme düzeni vardı. Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) yıllardır büyük gazetelerde örgütlüydü. Basın İş Yasası geniş biçimde uygulanırdı. Ana akım gazetelerin işçi-sendika-emek sayfaları vardı. Buralarda oldukça geniş emek haberleri yer alırdı. *Hürriyet* ve *Milliyet* dahil ana akım medyada emeğin sorunlarına ilişkin köşe yazıları, diziler, röportajlar olurdu. Dini bayramlarda gazeteler çıkmaz, gazeteciler tatil yapardı.

Ancak 1990'ların ortalarından itibaren bu düzen değişti. Basında çok renkliliğin yerini oligopol piyasası almaya başladı, rekabet keskinleşti. Basının hükümetlerle içli dışlı hali derinleşti. Ve 1990'ların emek ve sendika karşıtı ikliminde

basında ilk hedeflerden biri sendikalar oldu. Doğan grubunun amiral gemisi *Hürriyet* ve *Milliyet*'ten başlayarak sendika tasfiye edildi. Bu sürecin *Hürriyet*'te bizzat Ertuğrul Özkök eliyle yürütüldüğü biliniyor.

Basında sendikasızlaşmanın hikâyesi yılların gazetecisi Atilla Özsever'in *Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci* (İmge, 2004) kitabında okunabilir. Doğan grubu 1990'larda basından sendikayı tasfiye ederek bugün basın özgürlüğünü savunacak ve kendinin de tutunacağı dallardan birini kesmiş oldu. Doğan grubu basın tarihine bu büyük günahı ile geçecek.

Gazeteciler örgütsüz ve atomize

Bugün medyada sendikanın adı yok. *BirGün* ve *Evrensel* gibi birkaç muhalif gazete dışında sendikalı ve toplu iş sözleşmeli gazete yok. Yıllardır Anadolu Ajansı'nda örgütlü olan TGS bir hükümet operasyonu ile tasfiye edildi ve yerine güdümlü bir organizasyon yetki aldı. 2018 Ocak ayı itibariyle basın yayın ve gazetecilik işkolunda çalışan 92 bini aşkın basın emekçisinin sadece 6200'ü sendikalara üye. Ancak toplu iş sözleşmesi kapsamında özel sektörde çalışan gazeteci ve basın emekçisi sayısı 3 binin biraz üzerinde.

Söylemeye bile gerek yok sendikalı ve toplu iş sözleşmeli gazete ve televizyonlar arasında ana akımdan hiçbiri yok. 1990'ların ortalarında Doğan grubu öncülüğünde başlatılan sendikasızlaştırma günümüzde tam anlamıyla örgütsüz bir medya ve atomize gazeteciler camiası yarattı. Başta Ertuğrul Özkök olmak üzere bu tasfiye sürecinde başrol oynayanlar bugün kendileri tasfiye diliyor.

Gazeteciler ve basın emekçileri için hâlâ geç değil. Bu *1984vari* medya düzeninde yegane tutunacak dal yine sendika olsa gerek. Nitekim satış sonrası yaşanabilecek tehlikeye ilişkin çarpıcı uyarı aralarında Türk-İş üyesi TGS ile DİSK üyesi Basın-İş'in de bulunduğu gazeteci örgütlerinden geldi: *"Aydın Doğan sendikasızlaştırdı, Demirören gazetecisizleştirecek. Basın özgürlüğü için mücadeleye devam"*

Union busting at Turkish Airlines!

BirGün 16 Nisan 2018

Eskiden ne kolaydı! İşe girerken işçiye sendikaya üye olmayacağına, olursa işten atılacağına dair sözleşme imzalatılırdı. ABD'de 1930'lara kadar yasal olan ve pek çok ülkede zaman zaman kullanılan bu yönteme sarı köpek sözleşmesi (yellow dog contract) deniyor. Ancak zaman değişti, sendika özgürlüğü ulusal ve uluslararası mevzuatta temel bir hak olarak kabul edildi. Artık "kurumsal", "vizyon" ve "misyon" sahibi şirketler sendika düşmanlığını yasalara göre açıkça suç sayılacak şekilde yürütmüyorlar. Bunun yerine daha rafine sendika karşıtı teknikler kullanıyorlar. İşte bunlara "union busting" deniyor.

"Union busting" sendika düşmanlığı, sendikasızlaştırma demek. Ancak kaba saba yöntemlerden farklı olarak yasaların boşluklarından yararlanarak,

yasaların etrafından dolanarak, yasaları kötüye kullanarak, hile yaparak sendikal faaliyeti engellemeye, sendikaların altını oyma tekniklerine verilen ad. Hata ABD'de sırf bununla ilgilenen danışmalık kuruluşları var. Bunlara sendikaları yok etme danışmanlığı olarak Türkçeye çevirebileceğimiz "union busting colsultant" deniyor. Şirketler parayı bastırıyor ve union busting colsultant da sendika düşmanlığını kitabına, kılıfına uyduruyor.

Hava-Sen neden kuruldu?

Bugünlerde Türk Hava Yolları çalışanlarının Anayasa ve Türkiye'nin de onayladığı uluslararası sözleşmeler ile güvence altına alınmış sendika seçme özgürlüğünü kullanarak Hava-Sen adıyla kurdukları ve üye oldukları sendikaya karşı işveren tarafından yapılan uygulamalar rafine sendikasızlaştırma teknikleri olarak tarihe geçecek nitelikte. Hava-Sen (Hava Yolu Çalışanları Sendikası) Ocak 2018 tarihinde Hava-İş sendikasının 2017'deki son genel kurulunda kendilerini Zeytin Dalı Hareketi olarak adlandıran delegelerin öncülüğünde kuruldu.

Sendikanın kuruluş gerekçesini sendika başkanının şu ifadesi özetliyor:

> "Zeytin Dalı Grubu olarak 11/12 Kasım 2017 Tarihinde yapılan Hava İş Genel Kuruluna Uçucuların seçilmiş temsilcileri olarak katıldık. Ancak, üyelerin yüzde 75'ini oluşturmamıza, aidat gelirinin %90'ını ödememize rağmen %25 ile temsilin sonucu önümüz hukuk ve etik dışı yollarla kesilerek sesimizi duyurmamız engellendi."

Hava-Sen'in amacı sendika tüzüğünde şöyle ifade ediliyor:

> "Sendika, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacı taşır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için; devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması ve Atatürk ilke ve inkılâplarının yaşatılması doğrultusunda; demokratik ilkelerden sapmadan, sendika içi demokrasinin en geniş anlamda sınırsız ve kesintisiz işlemesini sağlayarak, üyelerinin söz ve karar sahibi olmasının önündeki tüm engelleri kaldırmaya çalışarak…"

Gerek bu satırlardaki güçlü "sendika içi demokrasi" vurgusu ve gerekse kamuoyuna yansıyan bilgilerden anlaşılacağı gibi Hava-Sen, Hava-İş'in bir önceki genel kurulunda yaşanan yönetim değişikliği sonrasında sendika içi demokrasinin rafa kaldırıldığı, Türkiye sendikacılığında örnekleri bolca görülen sendika oligarşilerine özgü yöntemlere tepki olarak doğdu. Bu yöntemler delege seçimlerine müdahale, işyerlerini farklı şubelere bağlama, bazı işyerlerinin delege temsili düşürme, muhalif yöneticilere sendikal ambargo, işverenle işbirliği yaparak muhalif işçileri işten attırma, şiddet ve tehdit gibi geniş bir yelpazeye yayılıyor. Basına ancak bir bölümü yansıyan haberlere göre Hava-İş sendikasında son zamanlarda bu uygulamalara sıkça rastlanmış. Dahası uçucu personelin sendikada temsili ciddi olarak sınırlanmış.

THY yönetimi bunu hep yapıyor

Hava-Sen'in bu uygulamalara tepki olarak doğduğunu ve sendika içi demokrasiyi hedeflediğini söylemek mümkün. Hoş böylesi nedenler olmadan da çalışanlar istedikleri sendikayı kurup üye olabilirler. Bu THY yönetimini asla ilgilendirmez, çalışanların hangi sendikaya üye olacaklarına dair laf etmek yönetimin değil, yetkisinde değil.

Ancak THY yönetimi uzun yıllardır çalışanların sendikal tercihlerine müdahale ediyor. THY yönetimi önceki Hava-İş yönetimini tasfiye etmek için yoğun çaba harcadı. Bir gecede işkolunda grev yasağı getirildi. Buna tepki gösteren çalışanlar işten atıldı. Delege seçimlerine müdahale edildi. Dahası bir önceki genel kurulda seçilmiş delegelerin kongreye katılması çeşitli yöntemlerle engelledi. Ve sonunda Hava-İş yönetimi değiştirildi. Ancak tepeden inme ve işveren müdahalesi ile oluşturulan yapı tutmadı. Hava-Sen güdümlü sendikacılığa karşı demokratik bir tepki olarak da okunabilir.

Hava-Sen'in kuruluşundan sonra yaşanan gelişmelere bakıldığında THY yönetiminin yeniden sendika özgürlüğüne müdahale etmeye başladığı görülüyor. Yasalara uygun olarak kurulmuş ve yasalara uygun olarak faaliyetlerine devam eden sendikanın üye sayısı artmaya başlayınca gerek THY gerekse TAV (havaalanı işletmesi) yönetimi tarafından engellemeler başladı. Hava-Sen tarafından yapılan açıklamaya göre üye sayısı 4 bine ulaşmış durumda.

Sendikal faaliyeti engellemek suçtur

THY yönetimi önce dayanışma aidatı dilekçelerini kabul etmemiş. Hava-Sen'in bakanlık nezdindeki girişimleri sonucunda dayanışma aidat dilekçeleri işverence kabul edilmeye başlandı. Hava-Sen'e karşı ikinci engelleme ve suç ise TAV yönetimi tarafından işlendi. Hava-Sen tarafından Atatürk Havalimanında yasal prosedürleri yerine getirilerek ve kirası ödenerek bir büro açıldı. Bu büro zorla (evet zorla, orman kanunu yöntemleriyle) sendikanın elinden alınmış. Oysa bir kira sözleşmesiyle kiralanan bir işyeri ancak mahkeme kararıyla tahliye edilebilir. Ancak söz konusu sendika olunca TAV yönetimi hukuku çiğnemekte beis görmüyor. Ancak TAV yönetimine hatırlatalım: Sendika bürosunun zorla kapatılması yoluyla sendikal faaliyetin engellenmesidir ve Türk Ceza Kanunu 118. maddeye göre hapisle cezalandırılan bir suçtur. Bu suçtan ceza alan ceza alanlar olduğunu da söyleyelim.

Union busting bununla da bitmedi. Bu kez THY yönetimi Hava-Sen'in sendikal faaliyetlerinin zararlı olduğunu ilan etti ve çalışma saatleri içinde sendikal faaliyet yapılamayacağını bunun uçuş güvenliğini tehlikeye attığını iddia etti. Oysa tam tersine Hava-Sen uçuş güvenliğini çok önemsediği açıklamıştı. Dahası çalışma saatleri içinde uçuşu engelleyecek sendikal faaliyet de söz konusu değildi.

Çalışanları tedirgin etmek uçuş güvenliğini tehlikeye atar

Ancak sendikanın 8 Mart'ta kadın üyelerine gül vermesi dahi engellenmişti. Yönetimin amacı, kılıfına uydurarak Hava-Sen üzerinde baskı kurmak olsa gerek.

Sonunda bu gerekçeyle 16 Hava-Sen üyesinin ifadesi alındı ve 7 Hava-Sen üyesi THY tarafından işten atıldı. Bu fesihlerin sendikal nedenli olduğu şüphe götürmez. THY daha önce de olduğu gibi bu fesihler için tazminat ödeyecek.

THY ve TAV Anayasa ile güvence altına alınmış sendika özgürlüğe müdahale etmekten, Türk Ceza Kanunu 118. maddeye göre suç olan fiillerden biran önce vazgeçmelidir. Uçucu personelin sendikal haklarına müdahale etmek onları sendikal faaliyetleri nedeniyle tedirgin etmek sadece sendikal hakları değil uçuş güvenliğini de tehdit eder. THY yönetimi kendi işine baksın, çalışanların hangi sendikaya üye olacakları onların bileceği iştir.

Not: Bu yazının başlığının İngilizce olmasının sebebi uluslararası bir havayolu şirketi niteliğindeki THY'de anti-sendikal uygulamalara dikkat çekmektir. Uzun bir süredir THY yönetimi aralarında BirGün'ün de olduğu Cumhuriyet, Sözcü ve Evrensel gibi gazeteleri uçaklarda dağıtmıyor. THY yönetimi yolcuların parası ile yolculara istemedikleri gazeteleri dağıtıyor. Bir ticari şirket olarak yolcu haklarını çiğniyor.

Belediyelerde sendika seçme özgürlüğü

BirGün 29 Nisan 2019

Yerel seçimlerin ardından belediyelerde sendika seçme özgürlüğüne müdahale iddiaları gündemde. Memur-Sen ve Hak-İş yöneticileri muhalefetin kazandığı bazı belediyelerde üyelerine istifa baskısı yapıldığını iddia ederken, DİSK Genel-İş sendikası ise yerel seçimlerin ardından bazı belediyelerde işçilerin alelacele Hizmet-İş sendikasına (Hak-İş) üye olmaya zorlanarak oldu bitti yapıldığı ileri sürdü. Dahası düne kadar sendikal hakları ağzına almayan devlet yetkilileri, işçi hakları ile ilgili tek haber yapmayan tek sesli ve tekelci medya da sendikal baskı haberleri yapmaya başladı. Ne mutlu ki sendika seçme özgürlüğünü herkes savunur hale geldi! Bugünleri de gördük!

Çifte standarda mahal yok. Kamuda sendikal baskı nasıl suçsa özel sektörde de suçtur. Hak-İş üyesi işçilere sendikal baskı (eğer varsa) nasıl suçsa, Türk-İş ve DİSK üyelerine yönelik baskı da suçtur. KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş üyeleri yıllardır sendikal baskı ve ayrımcılık yaşarken, kamu işvereni bizzat memurları makbul saydıkları sendikaya üye olmaya zorlarken, "terfi ve yükselme" tehdidi ile memurların sendikal tercihlerine müdahale edilirken susanlar şimdi sendikal hakları keşfediyor.

Sendika seçme özgürlüğüne müdahale suçtur

Dün çalışanlara sendikal baskı yapan kamu idarecileri (işverenleri) suç işliyordu. Bugün de kamu işvereni baskı yaparsa suç işlemiş olur. Çalışanın hangi sendikayı seçeceğine karışmak işverenin haddi değildir. Bu anayasa ihlalidir. Dahası TCK 118'e göre hapis cezası gerektiren bir suçtur.

Geçmişte açık ve örtülü o kadar örnek var ki hangi birini verelim. ÇAYKUR'da on yıllardır örgütlü olan Tek Gıda-İş sendikası üyesi işçiler Öz

Gıda-İş'e nasıl geçirildi? Orman Bakanlığı'nda işçiler Türk-İş üyesi sendikadan nasıl istifa ettirildi? Anadolu Ajansı'nda on yıllardır örgütlü olan Türkiye Gazeteciler Sendikası nasıl tasfiye edildi? Örgütlendiği çok sayıda işyerinde üyeleri işten atılan Birleşik Metal-İş sendikasının sesi neden duyulmadı. Say say bitmez...

Bugün sızlananların dün sesi çıkmıyordu. Çünkü sırtlarını işverene dayamışlardı. Yerel yönetimler işkolunda sendikal tabloya bakınca hayatın olağan akışına uymayan görünüm hemen dikkat çekiyor. Yerel yönetimlerde altı büyük işçi ve memur sendikası var: Belediye-İş (Türk-İş), Genel-İş (DİSK), Hizmet-İş (Hak-İş, Tüm Bel Sen (KESK), Yerel Hizmet Sen (T. Kamu-Sen) ve Bem Bir Sen (Memur-Sen).

Sendikal mucize neyin ürünü?

Yerel yönetimlerde son dönemlerde adeta bir sendikalaşma mucizesi yaşanmış: 2013'te 41 bin üyesi olan Hizmet-İş 2019'da 316 bin üyeye sahip, 2002'de 7 bin üyesi olan Bem Bir Sen'in üye sayısı 2018'de 70 bine yaklaşmış. Hizmet-İş 6 yılda 274 bin yeni üye yaparken, Belediye-İş 38 bin, Genel-İş ise 36 bin yeni üye yapabilmiş. Memur-Sen'e bağlı Bem Bir Sen 62 bin yeni üye yaparken, KESK üyesi Tüm Bel Sen 3 bin, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Yerel Hizmet Sen ise 9 bin civarında yeni üye yapabilmiş. Belediye-İş yüzde 93, Genel-İş yüzde 71 büyürken Hizmet-İş yüzde 660 büyümüş. Tüm Bel Sen yüzde 24, Yerel Hizmet Sen yüzde 170 büyürken Bem Bir Sen yüzde 867 büyümüş (Tablo).

Tablo: Belediyelerde Sendikal Mucize

İşçi Sendikaları	**2013 Üye Sayısı**	**2019 Üye Sayısı**	**2013-2019 Artış (%)**	**2013-2019 Artış (Sayı)**	**2013 Üye Dağılımı (%)**	**2019 Üye Dağılımı (%)**
Belediye-İş (Türk-İş)	41.314	79.846	93	38.532	31	17
Genel-İş (DİSK)	51.079	87.551	71	36.472	38	18
Hizmet-İş (Hak-İş)	41.466	315.199	660	273.733	31	65
Memur Sendikaları	**2002 Üye Sayısı**	**2018 Üye Sayısı**	**2002-2018 Artış (%)**	**2002-2018 Artış (Sayı)**	**2002 Üye Dağılımı (%)**	**2018 Üye Dağılımı**
Tüm Bel Sen (KESK)	13.500	16.800	24	3.300	52	17
T. Yerel Hizmet Sen (T. Kamu-Sen)	5.300	14.320	170	9.020	20	14
Bem Bir Sen (Memur-Sen)	7.200	69.600	867	62.400	28	69

Türk-İş, DİSK, T. Kamu-Sen ve KESK üyesi sendikalar yerinde sayarken Hak-İş ve Memur-Sen üyesi sendikalar astronomik üye artışı sağlamış. Hayatın olağan akışına aykırı bu artış izaha muhtaçtır. Bunun yerel yönetim işverenlerinin desteği ve sendikal baskı ile yapıldığı sır değil. Endüstri ilişkileri literatüründe bu denli hızlı artışın tek bir izahı vardır: Güdümlü sendikacılık ve işverenin koruyup kollaması. Anlaşılan o ki bugün sendikal baskı diye feveran eden sendikalar, dün işverenleri olan belediye yönetimleri ile işbirliği halinde büyümüşler. Kamuda sendikal örgütlenmeden aslan payını alan sendikaların kamu işvereni ile sembiyotik (karşılıklı çıkar ilişkisi) ilişkiler içinde olduğu görülüyor.

Memurlar arasında sendikacılığın bu denli hızla artmasının bir sebebi işverenin müdahalesi ise bir diğer sebebi de "devlet kesesinden sendikacılık" uygulamasıdır. Sendika üyesi memurlara her ay aidatları karşılamak üzere "toplu sözleşme primi" adı altında bütçeden ödeme yapılıyor. Memur sendikalarına üye olan memurların cebinden tek kuruş aidat çıkmıyor. İşçiler sendika aidatını cebinden öderken memurların aidatını devlet ödüyor. Bu durum kamuda hormonlu sendikalaşmaya yol açıyor.

Çözüm referandum

Tüm bunlar bir yana, sendika seçme hakkı temel bir insan hakkıdır. Ne özel ne kamu işvereni bu hakka müdahale edemez. Ancak işverene dayalı sendikacılık da dünyanın her yerinde güdümlü ve sarı sendikacılıktır. İşverenin bir sendikaya lehte ve aleyhte müdahale etmesi ILO tarafından benimsenen sendikaların saflığı (özerkliği) ilkesinin ihlalidir. Belediye yönetimleri işverendir ve bu yüzden sendikal tercihlere karışamaz. İşverenin desteği ve güdümüyle örgütlenen sendika bağımsız olamaz ve toplu pazarlıkta özerk ve özgür davranamaz.

İşçilerin ve kamu görevlilerinin sendikalarını özgürce seçmeleri sağlanmalıdır. El değiştiren belediyelerde, daha önce sıkça rastlandığı gibi idare çalışanların sendikal tercihlerine müdahale etmemeli. Hem merkezi idarede hem de yerel yönetimlerde sendikal baskılara son verilmeli. Kamuda "ayrıcalıklı-makbul" sendika devri bitmeli.

Sendika seçme hakkını güvence altına almak için basit bir çözüm var: Gizli oy açık sayım yöntemine dayalı referandum. Referandum sendika seçme özgürlüğünün korunmasının en kestirme ve en güvenli yoludur. Bugünlerde sendikal baskıdan yakınanlar, eğer samimi ise referanduma evet derler. Böylece sendikal rekabetin yıkıcı etkisinin ve yıllar süren yetki uyuşmazlıklarının önüne geçilmiş olur. Sendika seçme özgürlüğü tartışmalarının çözümü referandumdur.

Ve sendika eylemi keşfeder!

BirGün 1 Temmuz 2019

31 Mart 2019 yerel seçimleriyle birçok belediyenin el değiştirmesi ve muhalefet partilerine geçmesinin ardından bir yandan belediyelerde geçmişte yaşanan istihdamda partizanlık ve sendikal kayırmacılık örnekleri gündemde gelirken, bir yandan da bazı yeni belediye yönetimlerinin yaptığı işçi çıkarmalar tartışmaları alevlendi. Belediyelerde sendika seçme özgürlüğü konusunu ve geçmişte yapılan sendikal kayırmacılık örneklerini 29 Nisan 2019'da *BirGün*'de yayınlanan "Belediyelerde sendika seçme özgürlüğü" başlıklı yazımda ele almıştım.

Konu 23 Haziran 2019 İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı seçimlerinin yenilenmesi sırasında daha da alevlendi. Hak-İş ve Memur-Sen yöneticileri üyelerinin işten çıkarıldığı, sendika seçme özgürlüğünün ihlal edildiği gerekçesiyle ser açıklamalar yaptılar. Hak-İş Bolu belediyesinde işten çıkarılan 97 ve işçi ve aileleri ile birlikte Bolu'dan Ankara'ya CHP Genel Merkezi önüne bir yürüyüş düzenledi. Yürüyüşün sonunda 23 Haziran seçimlerinin hemen öncesinde CHP Genel Merkezi önünde bir miting düzenlendi ve belediyelerde işten çıkarmalar protesto edildi. Yürüyüş sırasında Hak-İş toplu eylem hakkını özgür biçimde kullandı. Güvenlik güçleri Hak-İş üyesi işçilere ve sendikacılara hiçbir engellemede bulunmadı. CHP önünde serbestçe miting düzenlediler. Burada da kendilerine hiçbir müdahale olmadı. Olması gereken de buydu.

Bunca işçi eylemdeyken...

Buraya kadar hiçbir sorun yok. Bir sendikanın işten çıkarılan üyelerini savunması ve onların işe alınması için mücadele etmesi, yeri göğü inletmesi ve hesap sorması son derece doğal. Ancak tuhaf olan son yıllarda on binlerce işçi işten çıkarılırken, binlerce işçi eylemi gerçekleşirken olmayanların olması. Devletin en üst makamları alışık olunmadık biçimde seçme özgürlüğünü savunmaya başladılar. Çalışma hayatından sorumlu bakan onlarca işten çıkarma ve işçi eylemi konusunda tek kelam etmezken bu konuda köşeli bir şekilde görüş beyan etti. Sendikal hakları ve işçi sorunlarına yıllardır sağır olan iktidar yanlısı medya organları sendikal hakları keşfettiler. Üst üste Hak-İş ve Memur-Sen yöneticilerine ekranlarını açtılar. İşçilerin Bolu'dan Ankara'ya yürüyüşünü uzun uzun verdiler.

Ne güzel sendikasız tekelci medya sendika haberi vermeye başlamış! Belki haberleri yoktur. Hatırlatalım: Aliağa Belediyesinde işten atılan 200 civarındaki DİSK Genel-İş üyesi işçi direniyor. Tüpraş'ta Petrol-İş (Türk-İş) üyesi işçiler günlerdir eylemde. ABD'li gıda şirketi Cargill'in Bursa'daki fabrikasında sendikalı oldukları için işten atılan Tek Gıda-İş (Türk-İş) üyesi işçilerin direnişi 450 güne yaklaşıyor. Tüvtürk ve Kale Kayış işyerlerinde yüzlerce işçi hakları için günlerdir aylardır direniyor. Zerre kadar gazetecilik derdiniz varsa hadi onların haberlerini de yapın

İnsan 2010'da işlerini korumaya çalışan TEKEL işçilerinin benzer bir eylemi iktidar partisi genel merkezi önünde yapmaya kalktıklarında başlarına gelenleri

hatırlamadan edemiyor. İktidar partisi önüne yaklaştırılmayan işçiler Sıhhiye'de havuza sıkıştırılmış ve üzerlerine kış günü basınçlı soğuk su sıkılmıştı. Daha birkaç yıl önce Kocaeli'de sendikal nedenli işten çıkarmaları protesto için yürümek isteyen DİSK Birlesik Metal-İş yöneticileri yaka paça gözaltına alınmış ve yürümeleri engellenmişti. Çok değil birkaç yıl önce özelleştirmeyi protesto etmek için Ankara'ya yürümeye çalışan Türk-İş'e bağlı Maden-İş üyesi Yatağan işçilerine türlü engeller çıkarılmış Ankara'da Özelleştirme İdaresi Başkanlığı önünde yapılmak istenen basın açıklaması zor kullanılarak dağıtılmıştı. Geçen yıl Flormar'da işten atıldıkları için direnen kadın işçilere kaymakam türlü zorluklar çıkarmıştı. Çok şükür bugünler geride kaldı! Artık işçi haklarına ve sendikal protestoları demokratik hak sayan bir döneme geçtik!

Demek ki demokrasimiz ilerlemiş! İşte olması gereken bu! Demek ki yarın Aliağa Belediyesinde işten atılan işçiler de Ankara'ya yürümeye kalkınca kendilerine aynı kolaylıklar tanınacak. Demek ki direnen Tüpraş işçileri sokağa çıktıklarında güvenlik güçleri kendilerine yardımcı olacak! Demek ki grevleri ertelenen sendikacılar hükümeti protesto için Ankara'ya yürüyebilecek. Pardon belki de bir daha grevler hiç ertelenmeyecek!

Eylemin e'sini unutan sendikalar

Yerel seçimler sendikal alandaki tuhaflıkları bir kez daha gün yüzüne çıkardı. Yıllardır yüzbinlerce işçi ve memuru üye yaparken hiçbir sorunla karşılaşmayan ve sendikal mucizelere imza atan koca koca konfederasyonlar yerel seçimlerin ardından birden bire sendika seçme özgürlüğünü ve işçinin ve memurun eylem gücünü keşfettiler. Dahası sendika olduklarını keşfettiler. Çünkü yıllardır gerçekleşen yüzlerce işçi ve memur eylemi içinde neredeyse hiç yoktular. Yıllardır sessizce ve ayaklarına çakıl taşı taş değmeden, sessiz sedasız ve tereyağından kıl çeker gibi örgütlenen sendikalar birden bire kükremeye başladı. Bu hayatın olağan akışına aykırı bir durum.

Gönüllü ve bağımsız bir faaliyet yürüten Emek Çalışmaları Topluluğu (EÇT) 2015'ten bu yana işçi ve memur eylemlerini derliyor ve raporlaştırıyor. Bu raporlar işçi sınıfı eylemleri konusunda oldukça zengin veriler sunuyor. Raporlarda eylem türleri, katılan işçi sayısı, eylemlerin işkollarına ve sendikalara göre dağılımı konusunda detaylı veriler var. Bu verilerden biri de işçi eylemlerinin konfederasyonlara göre dağılımı. İşçi sınıfı eylemlerinde Hak-İş ve Memur-Sen'in payı yok mertebesinde. 2015 yılında işçi sınıfı eylemlerinin yüzde 39'u DİSK, yüzde 27'si Türk-İş, yüzde 24'ü KESK ve üye sendikaları tarafından yapılırken Hak-İş'in payı yüzde 4 ve Memur-Sen'in payı yüzde 1 idi. 2016'daki eylemlerde KESK'in payı yüzde 32, DİSK'in yüzde 27, Türk-İş yüzde 24 paya sahipken Hak-İş yüzde 4, Memur-Sen yüzde 1 paya sahipti. 2017'de KESK yüzde 31, Türk-İş yüzde 30, DİSK yüzde 29 paya sahipken Hak-İş yüzde 4, Memur-Sen yüzde 1 mertebesinde idi. EÇT tarafından yeni yayınlanan 2018 raporuna göre ise Türk-İş ve bağlı sendikalar yıl içindeki eylemlerin yüzde 41'ini, DİSK yüzde 36'sını gerçekleştirirken, Memur-Sen ve Hak-İş'in tüm eylemler içindeki payları yüzde 2'şer olarak otaya çıktı (Ayrınlar için bakınız: emekcalisma.org).

Yıllardır emekçilerin hak arama eylemleri içinde payları yok mertebesinde olan ama üye sayıları astronomik biçimde artan sendikaların yerel seçimlerden sonra sendikal haklar için sokağa dökülmeleri inandırıcı olmaktan çok uzak. Sendika olmayı hatırlamak iyidir ama sendikal oportünizm inandırıcı değil. Grevler yasaklanırken susacaksınız, işçiler hak ararken susacaksınız, kamu çalışanları yargı kararı olmaksızın atılırken susacaksınız, kiralık işçilik yasalaşırken susacaksınız, taşeron işçilerin toplu sözleşme hakkı yok edilirken susacaksınız ve sonra el değiştirilen belediyelerde ayağınıza küçük bir taş değince sendikacılığı hatırlayacaksınız. İşçi sınıfının, emekçilerin aklıyla dalga geçmeyin…

Kamu işçisinin grev hakkı tehdit altında

BirGün 5 Ağustos 2019

Kamuda iki büyük toplu pazarlık sürüyor. Milyonlarca kamu görevlisini (memuru) ve 200 bin civarındaki kamu işçisini kapsayan toplu pazarlıklar. Bu iki toplu pazarlıkta ortaya çıkacak ücret zamları milyonlarca emekçinin yaşam koşullarını etkileyecek dahası diğer toplu iş sözleşmeleri ve ücret düzeyi için emsal olacak. Memur toplu pazarlığını bir sonraki yazımda ele alacağım. Bu hafta kamu işçileri toplu pazarlığına bakalım.

30 yıllık uygulama değişiyor

Kamu işçileri toplu pazarlığı Türk-İş ve Hak-İş ile hükümet arasında kamu işçileri için yapılıyor. Bunlar bildiğimiz anlamda toplu pazarlık değil. Çünkü ülkemizde işçi konfederasyonlarının toplu iş sözleşmesi (TİS) ehliyeti yok. TİS imzalayamazlar, uyuşmazlık tutamazlar ve grev kararı alamazlar. Ülkemizde TİS ehliyeti işkolu sendikalarına ait. Ancak 1990'lı yıllardan bu yana Türk-İş ile hükümet arasında bir tür centilmenlik anlaşması niteliğinde çerçeve protokoller imzalanıyor. Daha sonra bu protokoldeki esaslar dikkate alınarak işkolu sendikaları tek tek kendi toplu iş sözleşmelerini bağıtlıyor. Sendikalar özel koşullara bağlı olarak farklı düzenlemeler yapabiliyor ve protokolde yer almayan konularda toplu iş sözleşmesine hüküm koyabiliyor. Veya çerçeve protokolde yer alan düzenlemeleri örneğin ücret zammını beğenmeyen sendika grev yolunu tercih edebiliyor. Bu protokol sadece merkezi idare ve KİT'leri kapsıyor, belediyeler bunun dışında kalıyor.

Ancak kazın ayağı artık öyle değil. Kamu işçilerinin grev hakkı kaşla göz arasında yok edildi. Artık kamu işçisinin greve çıkması neredeyse imkânsız hale getirildi. Hem merkezi idare hem de belediye işçileri için grevsiz ama bağlayıcı TİS protokolü imzalanmasının yolu açıldı. Nasıl mı oldu? Sendikalara ve meclise danışılmadan alelacele çıkarılan bir KHK ile!

Anayasaya aykırı ucube bir düzenleme

Taşeron işçilerin kamuya alınmasına ilişkin 24 Aralık 2017 tarihinde yayımlanan 696 sayılı KHK ile 6356 sayılı yasaya eklenen Ek Madde 1 ile kamu işçileri

için grevsiz toplu pazarlığının kapısı açıldı. 696 sayılı KHK daha sonra 7079 sayılı Kanun ile kalıcı hale getirildi. 696 sayılı KHK ile eklenen hüküm (6356/Ek Madde 1) özetle şöyle: Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında merkezi idarede KİT'lerde, yerel yönetimlerde ve yerel yönetimlerin şirketlerinde çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içinde bu madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır.

Böylece sendikaların ücret ve sosyal haklar konusundaki pazarlık gücü konfederasyonlara devredilmiş oldu. Ancak konfederasyonlara uyuşmazlık çıkarma ve grev hakkı verilmedi. Hüküm tam bir ucube niteliğinde. Türkiye'nin 60 yıla yaklaşan toplu pazarlık rejimini alt üst edecek akıl ve hukuk dışı bir düzenleme. Bir yanda kamu işçileri adına toplu pazarlık prosedürü yürüten ve grev kararı alabilen işkolu sendikaları var. Öte yanda ücret ve sosyal haklar için bağlayıcı çerçeve protokol yapabilecek ancak grev kararı alamayan konfederasyonlar var. Konfederasyon protokolü imzalarsa üye sendikalar için bağlayıcı olacak. Sendikalar grev yapamayacak. Dahası geçmişte belediyeleri kapsamayan Çerçeve Anlaşma Protokolü şimdi belediye ve şirketlerindeki işçileri de kapsayacak. Bu hüküm açıkça Anayasaya aykırıdır. Çünkü özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldırıyor.

Grev yolu kapatılıyor

Bu düzenleme ile kamu işçilerine grev yolu nerdeyse kapatılmış durumda. Bu hüküm esasen kadroya alınan veya belediye şirketlerine geçirilen ve sayıları 700 bini aşan eski taşeron işçileri hedefliyor. Toplamda 1 milyona yaklaşacak kamu işçileri için özgür toplu pazarlık ve grev hakkı yok eden bir cendere olacak bu hüküm. 2020 yılı ortalarında gündeme gelecek ve kadroya ve belediye şirketlerine alınan işçileri kapsayacak toplu iş sözleşmelerinde uygulanması beklenen bu hüküm, halen sürmekte olan kamu işçileri toplu pazarlığı için de önemli bir tehlike oluşturuyor. Eğer Türk-İş ve Hak-İş 6356/Ek Madde 1 kapsamında Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalarsa üye sendikaların elleri kolları bağlanacak.

Söz konusu KHK'nin hemen ardından 25 Aralık 2017 ve 2 Ocak 2018 tarihli *BirGün*'deki yazılarımda bu hükmün toplu pazarlık ve grev hakkına darbe olduğunu yazmış ve "Böylece kamu işçilerinin toplu sözleşme sürecinde grevli özgür toplu pazarlık dönemi sona erecek ve yetkili işçi konfederasyonu ile imzalanacak protokol ile tıpkı memurlar için olduğu gibi kamu işçileri için de 'ücret disiplini' sağlanmış olacak" demiştim. Umarım haklı çıkmam.

Ne yapılabilir?

Bu ucube düzenleme DİSK dışındaki işçi konfederasyonları tarafından, sessizlikle karşılandı. Türk-İş ve Hak-İş işkolu sendikalarının toplu pazarlık ehliyetini ve kamu işçisinin grev hakkını yok eden bu düzenleme konusunda tek laf etmedi. Anlaşılan kendileri verilen bağlayıcı protokol imzalama gücünden mem-

nunlar. DİSK ise 25 Aralık 2017'de düzenlediği basın toplantısında işçi konfederasyonlarına verilen bu yetkinin özgür toplu pazarlık düzenini ve kamu işçilerinin grev hakkını ortadan kaldırdığını açıkladı.

Kamu işçisinin grev hakkını ortadan kaldıran bu maddeye karşı ne yapılabilir? Bu ucube düzenlemeyi bypass etmek mümkün. Bunun yolu işçi konfederasyonlarının imzalayacakları protokole "işbu protokol 6356 sayılı yasanın Ek Madde 1 kapsamında değildir" hükmünü koymalarıdır. Çünkü yasa emredici bir düzenleme getirmiyor. "İmzalanabilir" diyerek bağlayıcı protokol imzalanmasını işçi konfederasyonlarına bırakıyor. Böylece eskiden olduğu gibi bağlayıcı değil yol gösterici bir protokol imzalanabilir.

Sendikaların konfederasyonları bağlayıcı protokol imzalamamaları yönünde uyarmaları yerinde olacaktır. Düşük bir ihtimal olan bir diğer yol ise özgür toplu pazarlık ve grev hakkını kullanmak isteyen sendikaların konfederasyonlardan ayrılmalardır. Türk-İş ve Hak-İş bağlayıcı Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalarlarsa toplu pazarlık düzenini alt üst eden ve kamu işçisinin grev hakkını ortadan kaldıran bir yola girmiş olacaklar. Umarım böyle bir adımdan kaçınırlar.

Özel sektörün yüzde 94'ünde sendika yok

BirGün 10 Şubat 2020

Sendikalaşmaya ilişkin Ocak 2020 istatistikleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından yayımlandı. Bakanlık istatistiklerine bakılırsa ortada oldukça pembe bir tablo var. 2003'te 1 milyon olan sendikalı işçi sayısı 1 milyon 918 bine yükselmiş durumda. Yedi yılda yüzde 90 civarında artış var. Bakanlığa göre sadece sendikalı işçi sayısı değil sendikalaşma oranı da artmış. 2013'te yüzde 9,2 olan sendikalaşma oranı yüzde 13,8'e yükselmiş. Ancak sendikalaşma verilerine daha yakından bakıldığında gerçek tablonun oldukça iç karartıcı olduğu ve sendikalaşma oranlarının çok daha düşük olduğu görülüyor.

Bakanlığın Resmî sendikalaşma verileri oldukça yüzeysel ve gerçek durumu yansıtmaktan uzaktır. Öncelikle bakanlık sadece kayıtlı işçileri esas alarak sendikalaşma oranını hesaplamaktadır. Bakanlığa göre kayıtlı işçi sayısı 13 milyon 856 bindir. Oysa kayıtdışı işçiler hesaba katıldığında toplam işçi sayısı 16 milyon 122 bindir. Sendikalaşma oranı toplam işçi sayısına göre hesaplanmalıdır.

Sendikalaşma hakkı anayasa gereği bütün işçilerin hakkıdır. Kayıtlı kayıtsız işçi ayırımı yapılamaz. İdare kendi kusuru nedeniyle sigortasız olan işçileri hesaba katmamazlık edemez. Öte yandan ILO standartlarına göre bütün işçiler sendikalaşma oranında dikkate alınmalıdır. Bütün işçiler dikkate alındığında sendikalaşma oranı 11,9'a gerilemektedir. 16 milyon 122 bin işçinin sadece 1 milyon 918 bini sendika üyesi görünmektedir. 14 milyon 204 bin işçi ise sendika üyesi değildir.

Sendikalaşmadaki artış hormonlu

Sendikalaşma oranı tartışmalı olsa da 2003-2020 arasında sendikalı işçi sayısının 915 bin artması oldukça önemlidir. Ocak 2013-Ocak 2020 arasında toplam işçi sayısında yüzde 21 oranında artış yaşanırken, sendikalı işçi sayısı yüzde 90 civarında arttı. Böylece sendikalı işçi sayısındaki artış işçi sayısı artışının çok üzerinde gerçekleşti.

Peki bu mucizevi artışın nedeni nedir? Bu artış genel bir artış mıdır? Yoksa yapay olarak bazı işkolları ve bazı işçi kategorilerindeki artış mıdır? 915 bin kişilik sendikalı işçi artışının esas olarak genel hizmetler, güvenlik, büro ve sosyal hizmetlerde gerçekleştiği görülüyor. Bir diğer ifadeyle sendikalaşan işçilerin ezici çoğunluğu geçmişte kamuda taşeron şirketlerde çalışan işçilerdir. İmalat sanayindeki sendikalı işçi artışı 100 bin civarında kalmıştır. Turizm, inşaat ve büro işkolunda sendikalaşma oranı yüzde 4-5 civarında iken genel hizmetler ve özel güvenlik sektöründe yüzde 45-50 civarındadır. Bir diğer ifadeyle sendikalaşmadaki artış genel bir yükseliş eğilimini değil, taşeron işçilerin sendikalaşmasına dönük özel bir gelişmenin ürünüdür.

Tablo: Resmî ve Gerçek Sendikalaşma (Ocak 2020)

Sendikalı ve Toplu Sözleşmeli İşçi	Bin/Yüzde
Toplam işçi sayısı (a)	16.122
Sigortalı işçi sayısı (b)	13.856
Özel sektör işçi sayısı (c)	14.953
Sendikalı işçi sayısı (d)	1.918
Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı (e)	1.229
Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı-özel sektör (f)	846
Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki işçi sayısı (g)	14.893
Resmî sendikalaşma oranı (d/b)	13,8
Fiili Sendikalaşma oranı (d/a)	11,9
Toplu iş sözleşmeli sendikalaşma oranı (e/a)	7,6
Toplu iş sözleşmeli sendikalaşma oranı-özel sektör (f/c)	5,7

Kaynak: Bu yazı ve tabloda DİSK-AR verilerinden yararlanılmıştır.

Nitekim bu gerçek toplu iş sözleşmesi kapsamına bakıldığında çıplak biçimde görülmektedir. Türkiye'de ise toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısının çok altındadır. AÇSHB verilerine göre 2019 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 223 bindir. Sendikalı işçi sayısı 1 milyon 918 bin iken 689 bin sendika üyesi işçinin toplu iş sözleşmesi yoktur. Bu durum tuhaf ve izaha muhtaç bir durumdur.

15 Milyon İşçi Toplu İş Sözleşmesinden Yoksun

16 milyon 122 bin işçinin sadece yüzde 7,6'sı toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bir diğer ifadeyle gerçek sendikalaşma oranı yüzde 7,6'dır. 15 milyon civarında

işçi gerçek sendikal koruma kapsamı (toplu iş sözleşmesi kapsamı) dışındadır. Özel sektörde durum daha da vahimdir. Özel sektörde 14 milyon 953 bin işçi çalışırken bunların sadece 846 bini toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Özel sektörde gerçek sendikalaşma oranı yüzde 5,7'dir. İşçilerin yüzde 94'ü sendikal korumadan ve toplu iş sözleşmesinden yoksundur.

Resmî sendikalaşma oranı yüzde 14'e yaklaşırken, gerçek sendikalaşma oranının ortalama yüzde 7,6, özel sektörde ise yüzde 5,7 olduğu görülmektedir. Türkiye'de sendikalaşma oranları geçmişte olduğu gibi tekrar hormonlu hale gelmektedir. Toplu sözleşme kapsamı düşük seyrederken sendikalaşma oranı yüksek seyretmektedir. Oysa beklenen bunun tersidir. Avrupa ve OECD ülkelerinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı bu ülkelerdeki sendikalaşma oranlarından oldukça yüksektir. Örneğin Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 10 civarında iken toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 90 civarındadır. Bunun temel nedeni toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilmesidir.

Bizde ise tam bir garabet söz konusu. Teşmil sistemi yasada olmasına rağmen uygulanmıyor. İşçi sendikaya üye oluyor ancak gerek işkolu gerekse işyeri/işletme barajı nedeniyle toplu iş sözleşmesi imzalanamıyor. İşçi sendikaya üye oluyor ama işveren sendikalaşan işçiyi işten çıkarıyor işçi yine toplu iş sözleşmesine kavuşamıyor. Taşeron işçilerin sendikalaşması sağlanıyor ve bir bölümü merkezi idarede kadroya alınıyor ama toplu pazarlık hakları Anayasa çiğnenerek iki yıl boyunca askıya alınıyor. Sonuçta sendikalaşma kâğıt üzerinde artarken işçiler gerçek sendika koruma olan toplu iş özleşmesine kavuşamıyor.

Hakikat şudur: Sendikalaşma oranı iddia edildiği gibi yüzde 14 civarında değil yüzde 6-7 civarındadır. Sendikalı işçi sayısı hormonludur. Özel sektörde İşçilerin yüzde 94'ü sendikal korumadan yoksundur.

Sendikalaşmada taşeron ve kamu mucizesi!

BirGün 1 Şubat 2021

İşçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Ocak 2021 dönemi tebliği dünkü (31 Ocak 2021) Resmî Gazete'de yayımlandı. Bakanlık tarafından yayımlanan istatistikler bazı işkolları ve sendikalar açısından ciddi dalgalanmaları ortaya koyuyor. Sendikalaşmada kamu taşeron işçilerin kadroya alınmasının "bereketi" devam ediyor. Resmî sendikalı işçi sayısı 2020 Ocak ayına göre yaklaşık 152 bin artarak 1 milyon 918 binden 2 milyon 69 bine yükseldi. Resmî sendikalaşma oranı ise 13,8'den 14.4'e yükseldi. Kuşkusuz fiili oranlar ve özel sektör oranları çok daha düşük.

Ancak büyük iş kayıplarının ve ekonomide ciddi bir daralmanın yaşandığı Covid-19 döneminde, 2020 yılında sendikalı işçi sayısında yaşanan yaklaşık 150 binlik ve yüzde 8'lik artış şaşırtıcı görünüyor. Öte yandan 2013 Ocak ayından bu yana Türkiye'de sendikalaşmada istikrarlı bir artış söz konusu. 2012 yılında

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun çıkarılmasının ardından Ocak 2013'te yayımlanan sendikalaşma istatistiklerinde 1 milyon olan sendikalı işçi sayısı dokuz yıl içinde yüzde 107 arttı. 1 milyondan fazla yeni sendika üyesi söz konusu. Bu artışın kaynağı nedir? 2020'de sendikalaşmanın özellikleri nelerdir? Sendikalaşmada hangi eğilimler yaşanıyor? Bu hafta bunları ele alıp tartışmaya çalışacağım.

Kamu işçiliği yeniden yükseliyor

Her şeyden önce sendikalaşmada yaşanan artışın ezici çoğunluğun kamu hizmet sektöründe yaşandığının altını çizmek gerek. Önceki yıllarda kamu taşeron işçilerinin, 2020'de kamuda kadroya alınan taşeron işçilerin sendikalaşması sonucunda sendika üyeliğinde önemli bir artış yaşandığını vurgulamak gerekir. 2018 yılında kamu taşeron işçilerinin merkezi idarede kadroya yerelde belediye şirketlerine alınmasıyla birlikte 2017 sonunda 400 bin civarında olan kamu işçisi sayısı (belediye iktisadi teşekkülleri dahil) 804 bin kişi artarak 1 milyon 208 bine yükseldi. Böylece kamu işçiliğindeki tırmanış sendikalaşmayı tetikleyen en önemli dinamik oldu.

Türkiye'de son yıllarda kamu işçi sayısı ve sendikalı kamu işçisi sayısında hızlı bir tırmanış yaşanıyor. Sendikalaşmayla ilgili en önemli eğilim olarak kamu işçiliğinin yeniden yükselişin altını çizmek geriliyor. Kuşkusuz bu tablo kamuda uzun yıllardır izlenen neoliberal zihniyetin (taşeronlaştırma) iflası anlamına geliyor. 2000'li yıllarda kamuda taşeron işçiliği teşvik eden ve büyük mağduriyetler yaratan siyasal iktidar, toplumsal tepki karşısında bu neoliberal politikadan geri adım atmak zorunda kaldı. Bu büyük geri adımın sonucunda kamu işçisi sayısı hızla artmaya başladı.

Son yıllarda üye sayısını en çok artıran sendikalara ve sendikalaşmanın yükseldiği sektörlere bakıldığında bunların kamu işçisi ağırlıklı sektörler ve sendikalar olduğu görülüyor. 2013 yılından bu yana yaşanan 1 milyondan fazla sendika üyesi artışının ezici çoğunluğu kamu sektöründe ve özellikle genel hizmetler, sağlık ve güvenlik sektöründedir. Kamu sektöründeki işçi/sendikalı artışı geçmişte olduğu gibi imalat sanayiinde değil esas olarak hizmet sektöründe yaşanıyor. Bu durum 2010'lu yıllardaki sendikalaşmanın bir diğer eğilimidir. Hizmet işkolu sendikalarının yükselişine tanıklık ediyoruz. Kamudaki sendikalı işçilerin nerdeyse 1 milyona yakını hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.

Kadro süreci sendikalaşmayı artırdı

Ocak 2021 istatistikleri sendikalaşmada kamu işçisi etkisini ve bunun yarattığı işkolları ve sendikalar arası dalgalanmayı bariz biçimde ortaya koyuyor. 2017'de toplu iş sözleşmesi hakları askıya alınan 696 sayılı KHK kapsamındaki işçilerin 2020 Temmuz ve Ekim aylarında tekrar toplu iş sözleşmesi hakkına kavuşmasıyla birlikte 2020 yılında sendikalaşmada önemli bir hareketlenme yaşandı. Kadroya alınan kamu işçileri geçtikleri merkezi idaredeki yetkili işçi sendikalarına üye olmaya başladılar. 2020 yılındaki artışın temel nedeni budur.

Yeni bir sendikalaşma dalgası söz konusu değil. Merkezi idarede kadroya alınan kamu taşeron işçilerinin belirsizliğin ortadan kalkmasıyla birlikte yetkili

sendikalara üye olmaya başlamasıyla ciddi bir artış meydana gelmiştir. Bu durum işkolları açısından da önemli değişiklikler meydana getirdi. Genel hizmet işkolunda çalışan işçi sayısı 143 bin, savunma-güvenlik işkolundaki işçi sayısı 83 bin azalırken, sağlık işkolundaki işçi sayısı 184 bin arttı. Bunun temel nedeni kadroya alınan işçilerin eskiden çalıştıkları taşeron şirketlerin kayıtlı olduğu işkolu yerine çalıştıkları kamu idarelerinin tabi olduğunu işkolu işçisi olarak kabul edilmeleridir.

Son bir yılda yaşanan 152 binlik üye artışının 114 bini Türk-İş üyesi sendikalara, 45 bini Hak-İş üyesi sendikalara ve 9 bini DİSK üyesi sendikalara aittir. Türk-İş'in üye sayısı 1 milyon 132 bin, Hak-İş'in 711 bin ve DİSK'in ise 194 bin olarak gerçekleşmiştir. Son bir yılda sendikalaşmadaki artışın aslan payını Türk-İş almış durumda. Ancak 6356 sayılı yasa döneminde Türk-İş'in üye sayısındaki artış oranı yüzde 60 düzeyinde kaldı. Bu genel sendikalaşma eğiliminin oldukça altındadır. Türk-İş üyesi sendikalar kamu kesiminde 95-100 bine yakın yeni üye kazandı. Türk-İş üyesi Sağlık-İş üye sayısını 25 bin, Tez Koop-İş 30 bin ve Koop-İş 34 bin artırdı. Tez Koop-İş sendikası, Türk Metal'in ardından 108 bin üye ile Türk-İş'in en büyük ikinci sendikası durumuna geldi.

Hak-İş'te astronomik ve asimetrik artış!

Ancak 6356 sayılı yasa dönemine bir bütün olarak bakıldığında Hak-İş'in üye sayısında astronomik artış yaşandığı görülüyor. Ocak 2013'te 166 bin üyesi olan Hak-İş üye sayısını 544 bin artırarak 711 bine çıkarmıştır. 6356 sayılı yasa döneminde sendikalaşma yüzde 107 artarken Hak-İş'in üye sayısı yüzde 327 oranında arttı. Hak-İş'in üye sayısının yaklaşık 450 bine yakını başta genel hizmetler, sağlık, güvenlik ve finans olmak üzere kamu sektörü kaynaklıdır. Hak-İş 2010'lu yıllarda kamu sektöründe en çok üye kaydeden, "en çok müsaadeye mazhar" sendika durumundadır. Öte yandan son istatistikler Hak-İş içinde ciddi bir denge değişikliği yarattı. Hizmet-İş'in üye sayısı 64 bin azalışla 239 bine düşerken, Öz Sağlık-İş ise 144 bin üye arışıyla 185 bin üyeli bir sendika haline geldi. Bu durum Hak-İş'te Hizmet-İş'in tartışmasız üstünlüğünü sona erdirmiş gözüküyor. Öz Sağlık-İş'teki astronomik artışın nedeni Sağlık Bakanlığı'na bağlı tüm işyerlerinin işletme olarak ele alınması ve yetkinin Öz Sağlık-İş'e verilmesi ile kamuya alınan taşeron işçilerin kendi işkollarındaki yetkili sendikalara üye olmalarıdır. Hizmet-İş'te üye azalmasının sınırlı bir bölümünün ise belediyelerdeki siyasal değişikliklerden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

İşkolu barajı tehdidi sürüyor

DİSK'e bağlı sendikaların üye sayısı son bir yılda 9 bin artarak 194 bine yükseldi. Türk-İş üyesi Belediye-İş ve Hak-İş üyesi Hizmet-İş üye kaybederken, DİSK Genel-İş ise üye sayısını 13 bine yakın arttı. DİSK üyesi sendikalar açısından altı çizilmesi gereken bir diğer husus ise DİSK Tekstil ve Güvenlik Sen sendikalarının kıl payı (sırasıyla yüzde 0,99 ve 0,98) ile yüzde 1 işkolu barajı altında bırakılmasıdır. Öte yandan Hak-İş üyesi Oleyis sendikası da (yüzde 0,85) yüzde 1

barajının altında kaldı. Bu durum işkolu barajının özellikle özel sektörde sendikalar için çok ciddi bir tehdit oluşturmaya devam ettiğini gösteriyor. On yıllardır toplu iş sözleşmesi bağıtlayan binlerce üyesi olan sendikalar bir gecede toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum bırakılmış oldu. 6356'da yer alan "muafiyet" hükümlerinin uzatılmaması nedeniyle, bu hükümlere dayanarak tolu iş sözleşmesi bağıtlayabilen Türk-İş ve DİSK üyesi bazı sendikalar da dikkate alındığında işkolu barajının sendika ve toplu pazarlık hakkı önünde ciddi bir engel oluşturduğunu söylemek mümkündür. İşkolu barajı konusu acilen ele alınmalı ve sendikalar üzerinde bir baskı unsuru olmaktan çıkarılmalıdır.

Ocak 2021 işçi sendikası istatistikleri sendikalaşmadaki artışın asimetrik ve güdümlü olduğunu bir kez daha ortaya koydu. Özel sektörde ciddi bir sendikalaşma görülmezken kamuda astronomik sendika üyesi artışı yaşanıyor. İmalat sanayinde sendikalaşmada çok sınırlı artış yaşanırken hizmet sektöründe (kamu etkisiyle) devasa bir artış söz konusu. Öte yandan sendikalaşmanın konfederal dağılımına bakıldığında yine Hak-İş'in asimetrik bir üye artışı sağladığı görülüyor. Hak-İş'in üye artışının aslan payının yerel yönetimlerde ve merkezi idarede olması bu artışın ardında ciddi bir siyasal iktidar desteği ve sembiyotik ilişki olduğuna işaret ediyor.

Bilindiği gibi sendikalaşmada asıl belirleyici alan özel sektördür. Hem son 10 yılın eğilimi hem de Ocak 2021 istatistikleri özel sektörde birçok sendikanın yoğun örgütlenme çabalarına rağmen ciddi bir sendikalaşma artışı yaşanmadığını ortaya koyuyor. Kısaca 2021 istatistikleri kamuda asimetrik ve güdümlü sendikalaşma eğiliminin devam ettiğini gösteriyor.

Sendikalaşma tablosu iç açıcı değil!

***BirGün* 31 Ocak 2022**

İşçi sendikalarına ilişkin Ocak 2022 istatistikleri açıklandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin tebliğler işçi sendikacılığının nicel durumu konusundaki önemli kaynaklardan biridir. 28 Ocak 2022 tarihinde Remi Gazete'de yayımlanan tebliğe göre sendikalı işçi sayısı 2 milyon 190 bin, sendikalaşma oranı ise yüzde 14,3'tür. Bakanlık verileri 15 milyon 294 bin kayıtlı işçiye dayanıyor. Dolayısıyla Resmî sendikalaşma oranı sadece kayıtlı işçiler içindeki oranı gösteriyor.

Resmî sendikalaşma istatistiklerinin en önemli özelliği toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmek için yetki koşullarından biri olan yüzde bir işkolu barajını aşan sendikaları göstermesidir. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmiş olması gerekiyor. Diğer koşul ise işyeri düzeyinde işçilerin yarından fazlasını işletme düzeyinde ise yüzde 40'ını üye kaydetmiş olmaktır. Ancak yüzde bir işkolu barajı bir önkoşul niteliğindedir. Nitekim bu barajı aşamayan sendika bir

işyerinde işçilerin tamamını üye yapsa da toplu pazarlık yetkisine sahip olamıyor. Bu durum ülkemizde benimsenen işkolu sendikacılığının bir sonucudur. Kuşkusuz bu koşullar ve işkolu sendikacılığı sınırlaması sendika hakkı ve özgürlüğünü ihlal ediyor.

215 sendikanın 157'sı baraj altında

Nitekim Ocak 2022 istatistiklerine bakıldığında 215 işçi sendikasının sadece 58'i yüzde bir barajını aşarken, 157 sendika barajı aşamamıştır. Sendikaların yüzde 73'ü barajın altındadır. Barajı aşamayan sendikalar arasında geçmişte yıllardır toplu iş sözleşmesi bağıtlamış ve binlerce üyesi olan köklü sendikalar da yer alıyor. İşkollarındaki işçi sayıları arasındaki büyük farklar yüzde bir işkolu barajını daha da adaletsiz hale gelmektedir. Örneğin 3 milyon 960 bin işçinin çalıştığı ticaret, büro ve eğitim işkolunda yüzde bir işkolu barajı 39 bin 600 üye yapmak anlamına geliyor. Bu işkolunda 5 bin, 10 bin veya 30 bin üyesi olan bir sendika yetkisiz sayılıyor. Ancak 95 bin işçinin çalıştığı basın ve gazetecilik işkolunda ise 950 üyesi olan bir sendika işkolu barajını geçebiliyor. Böylece pek çok işkolunda bin veya iki bin üye ile işkolu barajını aşmak mümkün iken bazı işkollarında 10 binlerle ölçülen üyeye sahip olmak gerekiyor.

Bu durum ciddi bir adaletsizlik yaratıyor. 6356 sayılı yasa öncesinde yetkili olan ve sonrasında yüzde bir barajını aşamayan sendikalar için "muafiyet" olarak bilinen uygulama sorunlara kısmi bir çözüm getiriyordu. Ancak muafiyet uygulamasının bir süredir yenilenmemesi onbinlerce işçinin mağdur olmasına yol açıyor. Ocak 2022 istatistikleri işkolu barajının hâlâ vahim bir sendika özgürlüğü engeli olduğunu gösteriyor. Çözümün işkolu barajının kaldırılması ve işkolu sendikacılığı dayatmasından vazgeçilmesi olduğu açıktır. Ancak bu köklü çözüm üzerinde mutabakat sağlanması henüz zor görünüyor. Bu durumda yüzde bir işkolu barajının işkollarına göre düşürülmesi, farklılaştırılması veya belirli bir sayıya dayalı esnek bir koşulun sağlanması daha adil ve dengeli olacaktır.

Özel sektörde sendikalaşma oranı vahim

Sendikalaşma İstatistiklerinin bir diğer önemli işlevi sendikalaşma oranlarını ortaya koymasıdır. Ocak 2022 verilerine göre sendikalaşma oranı yüzde 14,3'tür. Peki bu oran gerçeği yansıtıyor mu? Sadece kayıtlı işçiler esas alındığında buna olumlu yanıt vermek mümkün. Kayıtsız işçiler dikkate alındığında sendikalaşma oranının yüzde 12 civarında olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir ifadeyle işçilerin yüzde 88'i sendika üyesi değildir. Öte yandan kamu ve özel sektör arasındaki büyük sendikalaşma farkını unutmamak gerek. Kamu işçilerinin neredeyse tamamı sendikalı iken özel sektörde durum vahimdir. 14 milyon kayıtlı özel sektör işçisi içinde sendikalı olanlar 1 milyon (950 bin civarı) bile değildir. Özel sektörde sigortalı işçiler arasında sendikalaşma yüzde 7 civarındadır. Kayıtsız işçiler de dikkate alındığında özel sektörde fiili sendikalaşma oranı yüzde 6 düzeyine gerilemektedir. Sendikalaşmadaki gerçek tablo budur.

Diğer bir önemli konu ise sendikalaşma oranının zaman içindeki değişimidir. Sendikalaşma oranı artıyor mu azalıyor mu? Bu konunun bazen hatalı şekilde ele alındığı görülüyor. 2012'de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu öncesi dönemdeki istatistiklere bakılarak sendikalaşma oranının ve sayısının düştüğü ileri sürülebilmektedir. Örneğin Temmuz 2009 istatistiklerinde sendikalı işi sayısının 3,2 milyon ve sendikalaşma oranın yüzde 59,9 olduğundan hareketle bir gerileme olduğu iddiası ortaya atılmaktadır. Bu yanıltıcı bir analizdir.

Türkiye'de 2012 yılı öncesine ait Resmî sendikalaşma istatistikleri yanıltıcı ve hayalidir. Gerçek verilere dayanmayan bu istatistikler ciddiye alınacak nitelikte değildir. O nedenle 6356 sayılı yasa dönemiyle önceki dönemi Resmî istatistikler üzerinden kıyaslamak maalesef mümkün değildir. 6356 sayılı yasa ile birlikte sendika üyelikleri ile SGK verileri bütünleşik hale geldi ve sahte/hayali üyelik büyük oranda ortadan kalktı. Bu nedenle Resmî veriler üzerinden uzun dönemli bir karşılaştırma yapmak mümkün değil. Bir gazete yazısında ayrıntıya girmek olanaklı değil ancak uzun dönemli bir eğilim olarak şunu söylemek mümkündür: Türkiye'de sendikalaşma oranı 1970 ve 1980'lı yıllarla karşılaştırıldığında 1990 ve özellikle 2000'li yıllarda ciddi bir düşüş yaşamıştır. Özelleştirme ve taşeronlaştırma süreci ile sendikal mevzuat bunun en önemli nedenidir. Ancak 2010'lu yıllarla birlikte sendikalaşmada bir artış yaşandığı gözleniyor. Nitekim 6356 sayılı yasa sonrasında açıklanan ilk istatistik olan Ocak 2013'te yüzde 9,2 olan sendikalaşma oranı Ocak 2022'de yüzde 14,3'e, sendikalı işi sayısı ise 1 milyondan 2 milyon 190 bine yükseldi. Ancak bu oran ve yükseliş kendine özgü sebepleri olan "ilginç" bir artıştır. Buradan hareketle sendikalaşmaya dair olumlu bir tablo çizmek zordur.

Kamu işçiliğinin geri dönüşü

Sendikalaşmadaki artışın asıl olarak kamuda (yerel yönetimler dahil) yaşandığını görülüyor. 2010'lu yıllarda önce kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasının kolaylaştırılması ve ardından 2017 yılında bu işçilerin merkezi idarede kadroya, yerel yönetimlerde ise belediye şirketlerine aktarılması sonucunda sendikalaşmada ciddi bir artış yaşandı. Bunu anlayabilmek için kamu işçisi sayısının son 10 yıldaki artışına bakmak yeterli olacaktır. Eylül 2011'de 410 bin olan yerel yönetimler dahil kamu işçisi sayısı Eylül 2021'de 1 milyon 253 bine yükseldi. Kamu istihdamında yaşanan 843 bin kişilik artışın temel sebebi taşeron işçilerinin kadroya alınmasıdır. Bu artış doğrudan sendikalaşmaya da yansıdı. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada üyelik koşulu nedeniyle kamu işçilerinin neredeyse tamamı sendikalıdır. Dolayısıyla işin sırrı kamu istihdamındaki artıştır.

Nitekim bunu kamu ağırlıklı işkollarındaki sendikalaşma oranlarının yüksekliği ile de görmek mümkündür. Örneğin sendikalaşma oranı kamu ağırlıklı genel hizmetler işkolunda yüzde 53, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda yüzde 35, savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 30 iken, özel sektör ağırlıklı ticaret büro işkolunda yüzde 7, turizm işkolunda yüzde 5, inşaat işkolunda yüzde 4'tür. Ticaret ve büro ile inşaat işkolunda sendikalı işçilerin önemli bir bölümünün kamu işletmeleri olduğunun altı çizilmelidir. Dolayısıyla bu işkollarında

özel sektör işçileri arasında sendikalaşma çok daha zayıftır. İmalat sanayindeki birkaç işkolu haricinde sendikalaşma esas olarak kamu işçileri arasında yaygındır.

Tablo: Sendikalaşmanın Konfederasyonlara Göre Değişimi (2013-2022)

Dönem	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	Diğer	Toplam Üye
Ocak 2013	709.162 (%71)	166.553 (%17)	100.202 (%10)	25.754 (%2)	1.001.671
Ocak 2022	1.213.439 (%55)	727.187 (%33)	212.593 (%10)	36.426 (%2)	2.189.645
Artış (Bin)	504.277	560.634	112.391	10.672	1.187.974
Artış (Yüzde)	71	337	112	41	119

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden hesaplanmıştır. Parantez içindeki oranlar konfederasyonların üye sayısının toplam sendikalı işçiler içindeki payıdır.

Hak-İş'in asimetrik yükselişi!

2010'lu yıllarda yaşanan üye artışının işçi konfederasyonları arasında asimetrik bir özellik gösterdiğinin altı çizilmelidir. Bu artıştan aslan payını Hak-İş aldı. 2013-2022 arasında sendikalı işçi sayısı yüzde 119 artarken, Türk-İş'in üye sayısı yüzde 71, DİSK'in üye sayısı yüzde 112 arttı. Hak-İş'in üye sayısında ise sendikalı işçi sayısındaki artışın üç katına yakın bir artış olmuştur. Hak-İş 10 yılda üye sayısını 166 binden727 bine yükseltmiş ve yüzde 337 oranında artış kaydetmiştir. Diğer bir ifadeyle kamu işçiliğindeki artış esas olarak Hak-İş'in üye sayısında ve temsil oranında bir tırmanmaya yol açmıştır. Kamu işçiliğindeki artış sendikaların ve konfederasyonların üye sayıları içinde kamu payını artırmıştır.

Hak-İş toplam üye sayısı içinde kamu işçisi oranının en yüksek olduğu konfederasyondur. Hak-İş üyelerinin yaklaşık dörtte üçü yerel yönetimler dahil kamu işletmelerindedir. Nitekim bu nedenle Türk-İş'in sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 71'den yüzde 55'e geriler, DİSK'in temsil oranı yüzde 10 düzeyinde aynı kalırken, Hak-İş'in temsil oranı yüzde 17'den yüzde 33'e çıkmıştır. Hak-İş, geçmişteki Türk-İş'in durumuna benzer şekilde bir kamu işçisi konfederasyonu haline gelmiştir. Kuşkusuz bu tablonun en önemli nedeni Hak-İş ve üye sendikalarının kamuda örgütlenmesinin kamu idaresi ve siyasi irade tarafından kolaylaştırılması ve desteklenmesi, Hak-İş'in eşitsizlik yaratacak şekilde korunup kollanmasıdır.

Sonuç olarak sendikalaşmada kamu-özel arasında ve konfederasyonlar açısından paralel bir artış yoktur. 2010'lu yıllarda -kısmi artışlar olsa da- özel sektörde kayda değer bir ilerlemeden söz etmek zordur. Özel sektörün yaklaşık yüzde 95'i sendikasızdır. Kısaca özel sektör cephesinde değişen bir şey yok! Kamu işçiliği 2010'lu yıllarda geri dönmüş ve durum kamuda örgütlü sendikaların üye sayısında bir patlama yaşanmasına yol açmıştır. Kuşkusuz kamu işçiliğinin geri dönüşü özelleştirme politikalarının başarısızlığı ve çıkmazı olarak da okunmalıdır.

Patron katakullisi ve işçi direnişleri

BirGün 21 Şubat 2022

2022'in ilk aylarında çok sayıda yeni işçi direnişi başladı. Taşımacılıktan, e-ticarete, metal sektörüne kadar binlerce işçi ekmek ve haysiyet mücadelesi veriyor. Daha iyi ücretler ve insani çalışma koşulları için direniyorlar. İşçi direnişleri Türkiye'de çalışma ilişkilerinin temel sorunlarının adeta bir aynası gibi. Bu direnişlerin ortak özelliği sendika seçme özgürlüğünün yok edilmesine, işverenlerin sendikasızlaştırma hilelerine, ucuz işçilik ve taşeron sistemine, kısaca sermayenin katakullilerine karşı işçilerin isyanı olmasıdır. Türkiye'de çalışma ilişkilerinin ve sendikalaşmanın kangrenleşmiş bütün sorunlarını bu direnişlerde görebiliyoruz.

Katakulli Fransızcadan Türkçeye geçen ve yalan, dolan, hile, tuzağa düşürmek, düzenbazlık anlamına gelen bir sözcük. İşverenler çalışma ilişkilerinde oldum olası katakulliye başvurmayı sever. Hukuka bağlı olmak yerine hukukun arkasından dolanmak, hukuku çiğnemek sermayenin sevdiği yöntemlerdir. Son zamanlardaki direnişlerin arka planı işverenlerin katakulli örnekleriyle dolu. Bu direnişlerden ikisini ele alarak işveren katakullilerine yakından bakalım.

Sendikasızlaştırma hileleri

Kocaeli Gebze'de kurulu ve otomotiv yedek parçaları üreten Farplas şirketinde ücretlerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için 2022 yılı başında iş bırakma eylemine katılan 100'ün üzerinde sendika üyesi işçi işten çıkarıldı. İşten çıkarmalar üzerine işyerinde direnişe geçen Farplas işçileri zor kullanılarak gözaltına alındı ve gözaltına alınan 200 işçinin birçoğunun kolu, bacağı burnu kırıldı. İşçileri işten atan, onları işsiz bırakan işverenlere karşı işlem yapmayan güvenlik güçlerinin hak arayan işçilere karşı zor kullanması son zamanlarda giderek artan bir uygulama.

Farplas işletmesinde beş ayrı işkolunda yedi ayrı taşeron şirket varmış! Buna rağmen iki bine bine yakın işçinin çoğunluğu DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş, Lastik-İş ve Limter-İş'te örgütlenmiş, çoğunluğu sağlamış ve sendikalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki tespit yazılarını almış. İşçilerin sendikalaşmasını önlemek için kurulan taşeron sistemine engeli aşılmış. Ancak işveren hileleri bitmemiş bu kez taşeronların anlaşmalarını fesheden işveren işçileri bir özel istihdam bürosuna bağlı olarak çalıştırmaya başlamış. Ancak bu da işçilerin iradesini kırmaya yetmemiş.

Birleşik Metal-İş tarafından yapılan açıklamaya göre Farplas yönetimi, bu yollarla sonuç alamayınca bu kez işkolundaki bir başka sendikayı, Türk Metal'i işyerine çağırmış ve fabrikada çalışan işçileri bu sendikaya üye olmaya zorlamaya başlamış. Henüz Türk Metal'ın bu konuda bir açıklamasına rastlamadım. 150'nin üzerinde işçinin sendikal nedenlerle işten atıldığı fabrikada işçilerin direnişi sürüyor. Görüldüğü gibi Farplas işvereni yasalara karşı türlü çeşit katakulli kullanmakta oldukça mahir!

Bir diğer işçi direnişi DGD-SEN (Depo, Liman, Tersane ve Deniz İşçileri Sendikası) tarafından Migros depo işyerlerindeki taşeron şirket Us Grup'ta yürütülüyor. Migros taşeronu bu şirket enflasyonun ve asgari ücret artışının altında ücret artışını kabul etmeyen ve eylem yapan 257 işçiyi işten attı. Bunun üzerine eylem yapan işçiler son olarak Migros patronu Tuncay Özilhan'ın evinin önüne gittiler. İşçilerin protesto eylemi sırasında güvenlik güçleri zor kullanarak ters kelepçe takarak hak arayan işçileri göz altına aldı.

İşçiler yönelik bu insanlık dışı uygulamalar sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının da tepkisini çekti. Bakan Bilgin *"Migros çalışanı işçilerin şikâyetleri ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak soruşturma başlattık. Hiçbir işçimizin, emekçimizin mağdur edilmesine göz yummayacağız"* dedi. Sayın Bakan'ın bu tutumu anlamlıdır ve umarız etkili bir sonuç yaratır. Ancak kamu görevlisi olmalarına rağmen adeta işverenin özel güvenlik görevlileri gibi davranarak hak arayan işçiye ters kelepçe takanlar ve onlara bu emri verenler hakkında nasıl bir işlem yapılacak, bundan sonra işçi eylemlerinde polis zor kullanmaya devam edecek mi? Asıl cevap bekleyen sorular bunlardır. Sayın Bakan Bilgin, ekmeğinin peşinde olan işçiye reva görülen bu hukuksuz ve insafsız uygulamanın takipçisi olmalıdır.

Taşeron sistemi sürüyor

Tıpkı Farplas işyerinde olduğu gibi Migros depo işyerlerinde de sermayenin katakullileri söz konusu. Ucuz işçilik için Migros farklı işkollarında taşeron şirketlerle çalışıyor. Ana şirkette sendika varken taşeron şirketler sendikasız. Bu arada bu taşeron şirketlerin bazı eski sendikacılara ait olduğu bilgisi oldukça dikkat çekici. Başka işkollarında da görülen eski sendikacı-yeni taşeron şirket sahibi uygulaması sermayenin katakullileri kadar sendikal alandaki çürümeyi göstermesi açısından hazin.

Tıpkı Farplas'ta ve işçilerin hak aradığı diğer işyerlerinde olduğu gibi Migros depo işyerlerinde de işverenlerin envaiçeşit katakullileri söz konusu: Taşeronlaşma, hak arayan işçiyi işten atma, işçiye enflasyon az zam verme, eski sendikacıyı taşeron olarak istihdam etme… İşverenlerin bu hukuksuz fiillerinin, katakullilerinin ve hilelerin asıl sebebi Türkiye'nin artık işlemeyen, işçilerin önünde adeta bir engel olan çalışma hukuku ve endüstri ilişkileri sistemidir.

Artık bu sistemin temel parametrelerini değiştirme zamanıdır. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmesi yetki sistemidir. Toplu iş sözleşmelerinin işyeri esaslı sendikacılığın işkolu esaslı olduğu mevcut sistem tıkanmıştır. Örneğin Migros depo işçilerini örgütleyen DGD-SEN işkolu barajını aşamadığı için üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapamıyor, iş uyuşmazlığı çıkaramıyor. Bu nedenle başka endüstriyel eylemlere başvurmak zorunda kalıyor. Aynı işverene bağlı işyerlerinin bir bölümünde sendika varken bir bölümü sendikasız çalışıyor.

Çok sayıda örgütlenme deneyiminde görüldüğü gibi işçilerin sendika seçme özgürlüğü yok ediliyor. Sendikalaştığı için işten atılan işçiyi koruyacak etkili mekanizmalar yok. Günün sonunda parayı veren işveren sendika seçme özgürlüğünü engelliyor, Anayasayı ihlal edebiliyor. Hantal toplu iş sözleşmesi yetki

tespit süreci nedeniyle işçinin özgür iradesini engelleniyor. Yıllar süren yetki uyuşmazlıkları ile sendikaların yetki alması engelleniyor. Böyle olunca da sendikalar haklı olarak direnişlere ve diğer endüstriyel eylemlere başvuruyor. Hak arayan ve başka çareleri kalmayan işçilere "patronun evinin önüne gitmeyin mahkemeye gidin" demek boşboğazlık değilse dünyadan bir haber olmak demek.

Ele aldığımız iki direniş ve diğer işçi direnişleri adeta Türkiye'de çalışma ilişkileri sisteminin aynası. Taşeron sistemi kamuda kapansa da özel sektörde kanamaya devam ediyor. Taşeron sistemi ucuz işçilik ve sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılıyor. Keyfi ve yasaya açıkça aykırı işkolu değişiklikleri, sendikanın çoğunluğa sahip olduğunu bilmesine rağmen işverenin yetki itirazında bulunması, işçilerin sözde esnaf olarak çalıştırılması, sendikalaşan işçinin işten atılması, işçinin iradesine rağmen başka sendikaların devreye sokulması Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminin tıkandığının gösteriyor. Yaygınlaşan direnişler tıkanan bu sisteme karşı işçilerin feryadıdır.

Referandum şart

Artık tıkanan bu sisteme neşter atmanın zamanı geldi. Sendika seçme özgürlüğünün çözümü bellidir. İşçinin iradesine başvurmak. Kayıtlara dayalı hantal yetki sistemi tıkanmıştır. Bunun yerine işçinin iradesini hızla ortaya çıkaracak referandum veya irade beyanı gibi yeni bir sisteme geçilmelidir. Cumhurbaşkanını, belediye başkanını, milletvekili seçen işçi neden kendi sendikasını seçemesin? Sandık sendika seçme özgürlüğünün en etkili yollarından biridir.

Referanduma itirazı olanlara soruyoruz? Peki 6356 sayılı yasanın 43/(5) maddesi nasıl bir garabettir? Yetki itirazının karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurması Resmî kayıtlara dayalı yetki sistemi iddiasını boşa düşürmüyor mu? Madem çoğunluk tespit işlemi idari bir işlem, madem Resmî kayıtlara dayalı neden bu işlem hakkında bir yargı kararı olmadan sadece işveren veya rakip sendikanın itirazı ile yetki işlemleri duruyor?

Sayın Bakan'a sesleniyorum: Ya kayıtlara dayalı yetki sisteminden vazgeçilsin veya kayıtlara dayalı yetki tespiti aksi yargı kararına kadar geçerli olsun ve itiraza rağmen yetki işlemleri devam etsin. Bir idari işlemin bir itirazla durması tuhaf değil mi?

Sendika seçme özgülüğü sendikalar arasında sağlanacak bir mutabakatla da kısmen sağlanabilir. İşçinin iradesine saygı temelinde bir uzlaşma sağlanabilir. Nitekim kimi sektörlerden uluslararası sendikal örgütlerin de girişimi ile imzalanan protokoller sendika seçme özgürlüğü konusunda imkânlar sağlıyor. Bunlardan biri de küresel sanayi işçileri sendikası IndustriAll öncülüğünde Türk Metal ve Birleşik Metal-İş arasında 2019'da imzalanan protokoldür. Bu protokol sendikaların işverenlere karşı ortak hareket etmesini, sendika seçme özgürlüğe saygılı olmayı ve yeni örgütlenen işyerlerinde sendika tercihi konusunda referandumu öngörüyor.

Üç yıldır iki sendika tarafından uyulan bu protokolün ihlal edildiği yönündeki açıklamalara Türk Metal henüz yanıt vermedi. Türk Metal bu protokole

bağlı olduğunu ve işçilerin sendika seçme özgürlüğüne saygı duyduğunu açıklamalıdır. Bu protokol dünyanın en büyük sendikal örgütlerinden birinin hakemliğinde ve bu sendikal örgüte üyeliğin önkoşulu olarak imzalanmıştır. Bu protokolün ihlali sektörde yeniden sendikal rekabeti tetikleyecek vahim sorunlara yol açabilir.

Öte yandan işkolu barajına dayalı sendikal sistem sendikal hakları engelliyor. Yüzde 1 barajı yüzünden binlerce işçi toplu iş sözleşmesi hakkından mahrum kalıyor. İşverenler barajı aşamayan sendikalara karşı dezenformasyona başvuruyor. Sendika özgürlüğünü ihlal eden işkolu barajı sistemini değiştirmenin zamanıdır.

Son söz! Katakulliye, hileye, düzenbazlığa, hukuksuzluğa karşı direnmek meşrudur, haktır. Ekmek ve haysiyet mücadelesi veren işçiler tam da bunu yapıyor. Gün işveren katakullilerine karşı işçi direnişleriyle dayanışma zamanıdır.

"Çam sakızı çoban armağanı" sendikacılık!

BirGün 23 Mayıs 2022

Yaklaşık 40 yıldır, uzman, akademisyen ve üye olarak sendikal hareketin içindeyim. Yıllardır sendikacılık ve çalışma ilişkileri dersleri veriyorum, yazıp çiziyorum. Bunca yıl boyunca şaşırmayacağım kadar çok acayipliğe ve hukuksuzluğa rastladım. İnsana "bu kadarı da olmaz" dedirten örnekler biliyorum. Ama insan bunca zamandan ve deneyimden sonra yine de şaşırabiliyor. Geçtiğimiz günlerde öğrendiğim bir sendikal uygulama bir kez daha "pes" dedirtti.

Türkiye'nin üçüncü büyük işçi sendikası üyelerine yolladığı bir WhatsApp mesajında şöyle diyor: *"Fedakârlığınızın karşılığı olmasa da imkânlarımız dahilinde siz pandeminin kahramanlarına, çam sakızı çoban armağanı kabilinden bir PANDEMİ ÖDEMESİ yapacağız.*'' Sendika bu mesajında üyelerinden İBAN numarası istiyor. Ayrıca sendikanın web sitesine girdiğinizde bir pop-up uygulaması açılıyor ve "pandemi ödemesi" için T.C. kimlik bilgilerinizi girmeniz isteniyor. Çam sakızı çoban armağanının 500 TL olduğunu öğrendim. Bu ödemeden sadece sendika üyelerinin yararlanacağı, dayanışma aidatı ödeyenlerin yararlanamayacağı önemle belirtildikten sonra mesajın sonuna şu not eklenmiş:

Üye olun 500 TL verelim

> "Şuan Sendikamız Üyesi Olmayan Çalışma Arkadaşlarımızın DİKKATİNE: Bahsi geçen ödemeden yararlanabilmeniz için sendikamız üyesi olmanız gerekmektedir. Aksi halde bu ödemelerden mahrum kalacağınızı üzülerek belirtmek isteriz."

Ne kadar zarif bir hareket! Üye olmayan çalışanların hak kaybına uğramaması için önceden uyarı yapıyor!

"Çam sakızı çoban armağanı kabilinden" sendika 185 bin üye ile Ocak 2022 istatistiklerine göre Türkiye'nin en büyük üçüncü işçi sendikası. Kendi işkolunda birinci sendika. Bu sendikanın ilginç bir özelliği son yıllarda hızlı bir sıçrama yapması. Sendika 2014 yılında kurulmuş. Kurucuları ve ilk yönetim kurulu üyeleri arasında bu işkolunda çalışmayan ve daha sonra bakan olan eski bir sendika uzmanı da var.

2014'te üye sayısı sadece 2.807 imiş. Üye sayısı her yıl düzenli artarak 2019'da 32 bine yükselmiş. Sonra bir iki yıl içinde 190 binlere ulaşmış. İşkolunda sendikalı 242 bin işçinin yaklaşık 190 bini bu sendikaya üye. 6 yılda bir sendikal mucize gerçekleşmiş sendika 2800 üyeden 190 bin üyeye yükselmiş. Bu sendikal mucize nasıl mı olmuş? Taşeron işçilerin kadroya alınması sonucunda. Kadroya alınan taşeron işçiler üç yıl toplu sözleşme hakkından yoksun bırakıldıktan sonra, asla ve kata kamu kurum ve kuruluşlarındaki amirlerin hiçbir baskısı olmaksızın, hiçbir yönlendirme, koruma ve kollama olmaksızın kendi özgür iradeleri ile işkolundaki on yıllardır faaliyet yürüten diğer iki sendikaya değil bu birkaç yıllık sendikaya üye oluvermişler! Böylece sendika 6-7 yılda 67 kat büyümüş! Demek ki çalışınca oluyormuş!

Şimdi bu sendika tam sendika istatistiklerinin açıklanmasına birkaç ay kala yeni toplu iş sözleşmesi yetki tespit dönemi öncesinde üyelerine ve üye olacaklara 500 TL "çam sakızı çoban armağanı" yapmaya karar vermiş! Ne tesadüf!

Yasağa rağmen yapıyorlar

Hangi birini düzelteyim. "İsa değil Musa, baston değil asa, Dicle değil Kızıldeniz!" Öncelikle çalışanlara sendika değil işveren ödeme yapar. Sendikanın işlevi görevi işverenin bu ödemeleri yapmasını sağlamaktır. Evet pandemi döneminde çok ağır koşullarda çalışan emekçilere pandemi nedeniyle bir ödeme yapılması hem de düzenli ve ayrım olmaksızın yapılması gerekir. Ama bunu devletin ve işverenlerin yapması gerekir. Sendika toplu iş sözleşmelerine bu yönde hüküm koymalı, çalışanların insanca yaşayacak düzenli bir gelire ve çalışma koşullarına sahip olmasını sağlamalıdır. Sendikanın işlevi budur. Bunca yıllık çalışma ilişkileri hocasıyım böyle garabet görmedim! Sendika "çam sakızı çoban armağanı" değil TİS yapar üye de bundan yararlanır.

Sendika gelirlerini üyeleri arasında dağıtamaz mı? Hayır dağıtamaz. Sendika bir yardım sandığı değildir. İlk sendikaların böyle bir işlevi vardı ama gümüz sendikaları yardımlaşma sandığı değil. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26 (9) maddesi de şöyle diyor: "Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz." Yasa bunun iki istisnasına olanak tanıyor "Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır."

Dolayısıyla bir sendika üyelerinden topladığı gelirden grev sırasında üyelerine ödeme yapabilir veya eğitim harcaması (kitap, yayın, gazete, eğitim gideri) yapabilir. Sendikalar üyelerine sosyal ödeme yapar gibi ikramiye

gibi nakdi ödeme yapamazlar. Kuşkusuz sendikalar üyelerine hukuki yardım yapar, onları eğitir, örgütler ve bunlar için kaynak harcar. Ancak gelirlerini üyeleri arasında dağıtamaz. O kadar ki sendika tüzel kişiliğinin sona ermesinde halinde dahi mal varlığı üyeleri arasında paylaştırılamaz ve ya üyelerine ödeme yapılmaz. Mal varlığı üst örgüte veya duruma göre Türkiye İş Kurumuna devredilebilir.

Ver 90 milyon al 1,5 milyar!

O halde yapılan bu işlem 6356 sayılı Yasaya açıkça aykırılık oluşturuyor. Bunu bilmiyor olamazlar! Bu riske neden giriyorlar? Bunun sebebi kaz gelecek yerden tavuğun (*çam sakızı çoban armağanının)* esirgenmemesidir. Bu sendikanın tüzüğünü incelediğimizde sendika aidatının bir günlük brüt ücret tutarında olduğunu görüyoruz. Çoğu taşeron işçiliğinden kadroya geçen işçilerin ücretlerinin brüt 6 bin TL olduğunu düşünecek olursak sendika aidatı 200 TL eder. Enflasyon nedeniyle zamlı ücretlerle sendika aidatı önümüzdeki yıllarda 300 veya 400 TL'ye çıkacak. Böylece işçilere ödenen bir kerelik pandemi ödeneği onların 1 veya 2 aylık sendika aidatlarına karşılık geliyor.

185 bin üyeye bir kereye mahsus 500 TL ödediğinizde bu 92,5 milyon TL eder. Aynı işçilerden iki yıl boyunca 300 veya 400 TL aidat alırsanız iki yıllık toplam aidat geliri 1,5 milyar TL'ye ulaşır. Şimdi anladınız mı "çam sakızı ve çoban armağanı" meselesini! Ver 92 milyonu al toplu iş sözleşme yetkisini ve 1,5 milyar TL aidat gelirini! Toplu iş sözleşmesi zaten sorun değil. Bakanlık ne diyorsa o olacak! Mesele bundan ibaret. Temmuz 2022 istatistikleri öncesi işkolundaki diğer sendikaların örgütlenmesini ve yetki almasını engellemek amacıyla ekonomik olarak zorda olan işçilerin aklını 500 TL ile çelmeye kalkışmanın başka izahı yoktur. Yoksa işkolunda grev yasağı olan, grev ve direniş yapmayan bir sendika bu kadar aidat geliri ile ne yapar? Madem üyeyi düşünüyorsunuz, o halde aidatı yarım yevmiyeye indirin!

Üye olana 500 TL veren bu sendikanın bir başka vukuatı da işveren niteliğindeki bürokratlara toplam 250 bin TL tutarında çek dağıtmasıydı. Bu konu *BirGün* tarafından manşete taşınmıştı (07.03.2022). 6356 sayılı Yasaya göre işverenden para almak da işverene para vermek da yasaktır. Bir sendikanın işveren vekili durumundaki bürokratlara ödeme yapması sarı sendikacılık değilse nedir! Sendika, işveren vekili bürokrata çek verirse o bürokrat da o sendikayı korur ve sendikal ayrımcılık yapar.

Mali şeffaflık ve etkin denetim şart!

Bu yaşanan garabet büyük ölçüde sendika aidatının kaynaktan otomatik kesilmesi (*check-off*) sisteminin sonucudur. Geçmişte teknik olanakların olmadığı dönemlerde sendikaları mali olarak güçlendirecek kaynaktan kesme uygulaması anlamlıydı. Tek tek elden aidat toplamak çok zordu. Artık check-off sistemi anlamlı ve gerekli değildir. Dahası işçi-sendika bağını zayıflatıyor ve sendikaların

mali denetimini zorlaştırıyor. Bunun yerine sendikalar üyelere İBAN göndererek üyelerin otomatik ödeme yapması sistemine geçmelidir. Bütün işçilerin banka hesabı ve banka kartı var. Dolayısıyla sendikaya üye olan işçi aidat talimatı verebilir. Sendikaların çalışmalarından memnun olmadığında aidat ödemeyi durdurabilir. Bu biraz olsun üyenin sendikayı mali olarak denetlemesine yol açar.

Sendikaya üye olana 500 TL uygulaması sendikaların mali denetiminin son derece önemli bir sorun alanı olduğunu gösteriyor. Sendikalar mali şeffaflıktan oldukça yoksundur ve sendikal hesapların denetimi ve yayınlanması konusunda ciddi sorunlar var. Her ne kadar ilgili yönetmelik sendikaların denetim raporlarının uygun vasıtalarla veya kurumsal resmî internet sitelerinin ana sayfasında yayımlanmasını öngörse de bu yol işlemiyor. Özel bir denetim kuruluşuna yaptırılan dış denetim yetersiz bir denetim türüdür. Sendikaların iç denetimi ise çoğu kez işlemiyor. Bu durum sendikalarda ciddi mali şeffaflık ve denetlenebilirlik sorunlarına yol açmıyor.

Siyasal iktidarların baskı aracına dönüşmeyecek kamusal bir denetim ile örgüt içi demokrasiye dayalı bir iç denetim ve bunların sonuçlarının düzenli olarak yayımlanması kısmi bir çözüm olabilir. Sendikalar gelir ve gider ayrıntılarını düzenli aralıklarla Resmî internet siteleri aracılığıyla ilan edebilir. Böylece üyeler aidatlarının nereye harcandığını görebilir. "Bu oluşa sendikanın mali gücü işveren tarafından öğrenilir" bahanesi saçmadır. Zaten sendikaların menkul kaynakları bankalarda gayri menkulleri tapu sicillerinde olduğu için bilinir durumdadır. Bunları bilmeyenler sadece üyelerdir. Nasıl kamu bütçesinin ayrıntısını bilmek yurttaşın hakkıysa sendika bütçesini bilmek de işçinin hakkıdır.

Not: Bu kadar ipucundan sonra çam sakızı çoban armağanı sever sendikayı kolaylıkla bulmuş olmalısınız![9]

Check-off tabu değil

BirGün 30 Mayıs 2022

"Çam sakızı çoban armağanı sendikacılığı" yazıma (*BirGün*, 23 Mayıs 2022) ilişkin okurlardan çeşitli değerlendirmeler ve sorular geldi. Konu bir sendikanın para dağıtarak üye yapmasına ilişkindi ama yazının sonundaki sendikal demokrasi önerileri daha çok dikkat çekti.

Sendikaların zayıf olmasının en önemli nedeni devlet ve işveren kaynaklı baskı ve engeller olsa da tek nedeni bu değil. Sendika içi demokrasi ve şeffaflık yokluğu sendikaları zayıflatıyor ve onlara duyulan güveni azaltıyor. O yüzden sendikal demokrasi üzerinden ne denli durulsa azdır.

Sendikaların işverenler ve hükümetler karşısında nicel ve nitel olarak güçlü olması, güçlü bir mali yapıya sahip olması yaşamsaldır. Ancak bir o kadar ya-

[9] Tahmin edemeyenler için: Hak-İş üyesi Öz Sağlık-İş sendikası

şamsal konu da oligarşik sendikal uygulamalardır. O yüzden sendikal demokrasi, şeffaflık ve demokratik denetim, "üyelerin söz ve karar sahibi olması" olmazsa olmazdır.

Check-off bir tekniktir

Geçen haftaki yazımdan hareketle sendikal demokrasi konusuna ilgi gösteren okurlara teşekkür ediyorum. Soru ve değerlendirmeler özellikle check-off (çekof) sistemi (sendika aidatının işveren tarafından işçinin ücretinden kesilmesi ve sendika hesabına yatırılması) üzerinde yoğunlaştı.

Geçen haftaki yazımda şöyle demiştim: "Geçmişte teknik olanakların olmadığı dönemlerde sendikaları mali olarak güçlendirecek kaynaktan kesme uygulaması anlamlıydı. Tek tek elden aidat toplamak çok zordu. Artık check-off sistemi anlamlı ve gerekli değildir. Dahası işçi-sendika bağını zayıflatıyor ve sendikaların mali denetimini zorlaştırıyor. Bunun yerine sendikalar üyelere IBAN göndererek üyelerin otomatik ödeme yapması sistemine geçmelidir."

Check-off sisteminin kalkmasının sendikalarına altını oyacağı, sendikaların gelirsiz kalmasına yol açacağı ve sendikaları zayıflatacağı yönünde değerlendirme ve eleştiriler oldu. Sanırım kısa bir değerlendirme içinde meramımı yeterince net anlatamadım.

Yazımda sendikaların aidatsız kalmasını savunmadım. Sadece daha yararlı olacağını düşündüğüm bir yöntem değişikliği önerdim. Check-off sendikalar için masrafsız, hızlı ve kolay bir aidat toplama yöntemidir. Tek tek elden aidat toplamanın zorluğu biliniyor. Ancak Check-off bir tabu değil, olmazsa olmaz değil. Yegâne aidat toplama tekniği değil. İşçi sınıfı hareketi tarihi boyunca farklı aidat toplama teknikleri var oldu. Hâlâ da var.

Check-off Türkiye'de sendikaların çok hassas olduğu konulardan biri. Sendikal hareketin farklı akımlarında check-off konusunda geniş bir mutabakat var. Bu durum Türkiye sendikal hareketinin yapısal sorunlarından ve deneyiminden kaynaklanıyor. 1963 yasaları öncesi aidat toplayamayan ve mali olarak güçsüz sendikacılık bilinen bir gerçek. O yüzden sendikalar 1963'te yürürlüğe giren check-off sistemine dört elle sarıldılar. Böylece düzenli mali kaynağa kavuştular ve güçlendiler. Bu elbette check-off'un olumlu yanıdır. Bu sistem 60 yıldır devam ediyor. Ancak zamanla check-off sisteminin bütün dünyada çeşitli eleştirilere konu olan olumsuzlukları Türkiye'de de ortaya çıktı.

Üye sendika bağının zayıflaması, devasa mali kaynakları denetleyecek ve şeffaflığı sağlayacak örgütsel yapıların ve sendikal kültürün oluşmaması nedeniyle ciddi suiistimaller ve tartışmalar ortaya çıktı. Mali olarak güçlenen ancak denetimi ve şeffaflığı zayıf oligarşik yapılar ortaya çıktı. Bu durum sendikacılığın mesleğe dönüşmesine de yol açtı. Başlangıçta sendikal hareketin ihtiyacı ve can simidi olan bir teknik zamanla ayak bağı olmaya başladı.

Check-off'un tarihi

Bütün bir 19. Yüzyıl boyunca hatta 2. Dünya Savaşı öncesi sendikacılıkta check-off yoktur. Check-off'un bir ABD kökenli ve önce işverenler tarafından kullanılan bir uygulama olduğu biliniyor. 19. Yüzyılda ABD'de maden işverenleri işçilere sağladıkları barınma, beslenme ve yakacak giderlerini işçilerin ücretinden kaynaktan kesme yoluna gidiyordu. 1926'da bu kez maden işçileri sendikası sendika aidatının işçilerin ücretin kesilmesini toplu iş sözleşmesi hükmü haline getirdi. Böylece check-off ortaya çıktı.

Check-off uygulaması 2. Dünya Savaşı sonrasında diğer ülkelerde de görülmeye başlandı. Ancak evrensel ve ortak kabul gören bir uygulama olmadı. Bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleri yoluyla işverenlere kabul ettirildi. Az sayıda ülkede (Türkiye gibi) emredici yasal düzenleme oldu. Diktatör Franco İspanyası check-off'u yasal zorunluluk haline getirirken bazı ülkelerde check-off benimsenmedi hatta yasaklandı. Örneğin Fransa'da Check-off yasaktır. Fransız İş Kanununa göre (Madde L2141-6) işverenlerin çalışanların ücretlerinden sendika aidatı kesmesi ve onlar adına sendikaya ödemesi yasaktır.

Check-off'a dönük eleştirilerden en önemlisi işçi-sendika bağını zayıflatması ve işverenleri işçi ile sendika arasına sokmasıdır. O yüzden Fransız sendikaları check-off yasağını doğru buluyor. Avrupa'nın en mücadeleci sendikal geleneklerinden biri olan Fransız sendikacılığı yakın zamana kadar elden aidat toplamayı tercih etti. Şimdilerde banka talimatıyla aidat toplamaya başladılar. Üyelerinin verdiği banka talimatıyla aidat ödeme uygulaması başka Avrupa ülkelerinde de görülüyor. Avrupa ülkelerinde toplu sözleşmelere dayalı check-off, üye onayına dayalı check-off ve aidatın işçi tarafından ödenmesi gibi farklı uygulamalar var.

Alternatif yöntemler mümkün

Check-off sendikaların aidat toplamasının yegâne yolu değil. Sendikalar pekâlâ işveren aracılığı olmadan kendi sistemlerini kurabilir. Günümüzün teknolojik olanakları ve finansal araçları buna olanak tanıyor. Ülkemizde beş ve daha fazla işçi çalıştıran bütün işverenler işçilere yapacakları her türlü ödemeyi bankalar aracılığıyla yapmak zorunda. Bunun anlamı sendikalı işçilerin neredeyse tamamının banka hesabı olmasıdır. Bu nedenle sendikalar kendi ödeme sistemlerini kurabilirler. Üyelerin sendika aidatını kendi hesaplarından düzenli/otomatik talimatla sendikaya ödemesi, alternatif bir "sendikal check-off" sistemi mümkün.

Üye tarafından yapılacak alternatif ödeme sisteminin işçi-sendika bağını güçlendirmesi yanında başka avantajları da var. 6356'ya göre check-off yetkili sendika için yapılır. İşveren sendika yetki alana kadar check-off ile yükümlü değildir. Yetki itirazı durumunda sendika yıllarca aidat alamaz. Alternatif uygulamalar aidatı yetkiye ve toplu iş sözleşmesine bağlı olmaktan çıkarır. 2003 yılında Kristal-İş sendikasının yetkisine itiraz eden Şişecam sendika aidatını kaynaktan kesmeyi durdurdu. Bunun üzerine sendika binlerce üyesini örgütleyerek banka talimatı yoluyla aidat ödemelerini sağladı. Bu uygulama aylarca devam etti.

Check-off sistemin başka sorunları da var. Ülkemizde 600 bin işçi sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesinden yararlanamıyor. İşverenler bu işçilerden aidat kesmiyor. Oysa sendikaların kendi kuracakları aidat sistemi ile farklı nitelikteki üyeler için farklı aidat miktarları saptamaları ve toplu iş sözleşmesi olmayan üyelerden daha düşük aidat alması mümkün.

Ülkemizde check-off sisteminin önemli açmazlarından bir diğerini bazı işverenlerin işçiden kestikleri aidatı sendika hesabına yatırmaması oluşturuyor. Özellikle küçük belediyelerin sendika aidatını yıllarca geciktirmesi ve ödememesi bilinen bir sorun. Aidatın işveren inisiyatifi dışına çıkarılması sendikaları mali olarak zayıflatmaz tersine güçlendirir. Ancak bunun için sendikaların işçilerle daha yoğun ilişkide olması ve eleştirilere daha fazla kulak vermesi gerekir.

Son olarak Türkiye'de check-off uygulamasının tuhaf bir yanına değinmekte yarar var. Sendikalar için emredici olan check-off konfederasyonlar için böyle değildir. Bu durum işkolu sendikalar ile konfederasyonlar arasında ciddi bir asimetri yaratıyor. Aslında check-off sisteminin mantıksal uzantısı bunun sendika-konfederasyon ilişkisi için de geçerli olmasıdır.

Sonuç olarak check-off bir tekniktir. Bir dönem yararlı olan bir teknik başka bir dönem sorun olabilir. Bir ülkede faydalı olan bir sistem bir başkasında zararlı olabilir. Önemli olan bir tekniğin sınıf mücadelesindeki rolü, emek hareketi açısından yararlı olup olmadığıdır. İşçi sınıfı 2. Dünya Savaşı öncesinde check-off olmaksızın sınıf mücadelesi yürüttü. Halen pek çok ülkede check-off olmadan da etkin sendikal mücadele verilebiliyor.

Check-off bir kırmızı çizgi değil sadece bir tekniktir. Ancak sendikal demokrasi kırmızı çizgidir ve yaşamsaldır. Meseleye böyle bakılırsa anlamlı ve emek hareketine yarar sağlayan, üzüm yemeyi hedefleyen bir tartışma yürütmek mümkün.

BÖLÜM 3
Grev hakkı ve grev yasakları

“Muhafazakâr demokrasinin” grevle imtihanı

Radikal İki 1 Şubat 2004

AB uyum yasalarının uygulanması konusunda bürokrasinin çeşitli vesilelerle gösterdiği direnç bir sır değil. Hükümet ise kendi üzerine düşenleri tamamlamışçasına ve iktidar değilmişçesine sık sık “bürokratik oligarşiden” yakınıyor. Bu çerçevede üzerinde en çok tartışılan konulardan biri de Millî Güvenlik Kurulu (MGK) ve onun Genel Sekreterliğinin görev ve yetkileri oldu. Ve AB uyum yasaları ile MGK Genel Sekreterliği önemli ölçüde sivilleşti ve şeffaflaştı.

MGK Genel Sekreterliğinin geçenlerde hükümete gönderdiği bir görüş yazısı uyum yasaları sonrası Genel Sekreterliğin almış olduğu mesafeyi göstermesi açısından tarihi bir belge niteliğinde. Hükümetin bu yazı karşısındaki tutumu ise akıllara ziyan türünden. Şişecam grevinin ertelenmesi konusunda Danıştay’ın verdiği yürütmeyi durdurma kararında sözü geçen MGK görüşü, hükümetin demokratikleşme konusunda bir zamanlar çok eleştirdiği MGK Genel Sekreterliğinin de gerisinde kaldığını gösteriyor.

Bilindiği gibi AKP hükümeti 8 Aralık 2003 tarihinde bir gün sonra başlayacak olan Şişecam grevini “millî güvenliği tehlikeye attığı” gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelemişti (hukuk tekniğini bir yana bırakacak olursa aslında yasaklamıştı). Bu kararının millî güvenlik nedeniyle değil aslında otomotiv sektörünün ihracat durumu nedeniyle alındığı hükümet sözcüsü tarafından ifade edilmiş ve erteleme kararının iş çevrelerinden gelen telkinlerle alındığı basında yer almıştı.

Sendikanın başvurusu üzerine hükümetin bu absürd kararının yürütmesi Danıştay 10. Dairesi tarafından geçen hafta durduruldu. Danıştay 10. Dairesi daha önce de çok sayıda grev erteleme için yürütmeyi durdurma kararı vermişti. Danıştay, grevin ekonomik zarar vermesinin millî güvenliği tehdit edici bir unsur oluşturmadığı yö-

nünde yerleşik bir uygulama ve görüşe sahip. Ancak Danıştay'ın bu yerleşik tutumuna rağmen siyasi iktidarlar grev erteleme (yasaklama) yolunu ısrarla kullanıyorlar.

Hükümetler ertelemeyi düşündükleri grev konusunda MGK Genel Sekreterliğinden istişari nitelikte görüş istiyorlar. Ve bugüne değin genellikle Genel Sekreterlikten gelen ve grevleri millî güvenlik açısından tehdit olarak gören görüşler doğrultusunda erteleme kararları verdiler.

Genel Sekreterlik geçmişte, millî güvenlik ile grevler arasında akıl almaz bağlantılar kuruyordu. Ve böylece araba lastiği, su bardağı, tuvalet kağıdı ve sürahi üretiminin aksaması millî güvenliği tehlikeye atan bir durum olarak nitelendiriliyordu. Örneğin Başbakanlık, MGK Genel Sekreterliğinin görüşlerini esas alan ve Danıştay'a sunulan 19.06.2000 tarihli savunmasında "devletin anayasal düzeninin, millî varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda sınai, sosyal, kültürel ve ekonomik dahil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukun her türlü iç ve dış tehdide karşı korunması ve kollanmasını ifade eden millî güvenliğin" araba lastiği üretiminin aksaması yüzünden tehlikeye girdiğini iddia ediyordu. Bu akıl yürütme hemen hemen tüm grev erteleme kararlarının gerekçesini oluşturuyordu. Kısaca minareye kılıf uyduruluyordu.

Ancak Şişecam greviyle ilgili Danıştay'ın son yürütmeyi durdurma kararı, MGK Genel Sekreterliğinin grev ertelemeleri konusundaki tutumunu önemli ölçüde değiştirdiğini gösteriyor. MGK Genel Sekreterliği, Şişecam grevinin erteleme kararnamesi yayımlanmadan üç gün önce 5.12.2003 tarihinde hükümete gönderdiği görüş yazısı ile cam grevinin millî güvenlik nedeniyle ertelenmesini tavsiye etmiyordu. MGK Genel Sekreterliğinin söz konusu yazısında "söz konusu grevin düz cam, oto camı, şişe, kavanoz, cam elyaf ve cam ev eşyası üretimini etkileyeceği ve bunun da millî güvenliğimiz açısından büyük bir sıkıntı doğurmayacağı" vurgulanıyordu.

Ancak hükümet bu kanaatte değildi ve elbette daha önceki hükümetlerden farklı olarak MGK Genel Sekreterliğinin görüşüne uyup uymamakta serbestti! Atanmışların verdiği bu görüş karşısında seçilmişleri temsil eden hükümet Şişecam grevini "millî güvenliği bozucu" bulduğu için 60 gün süreyle erteledi. Böylece reforma tabi tutulan yeni MGK Genel Sekreterliği grev hakkını savunurken AKP yasakçı durumuna düşmüş ve Türkiye, AB uyum sürecinde yeni bir tuhaflığa daha tanık olmuştu.

Bu son örnek de gösteriyor ki demokratikleşmeye karşı direniş sadece bürokrasinin bir refleksi değil. "Bürokratik oligarşinin" direnci aşılsa da "iktisadi oligarşinin" çifte standardı demokrasi önünde engel olmaya devam edecek. "İktisadi oligarşi" ve kolayca etki altına aldığı siyasi iktidarlar rekabet gücü için demokrasiden taviz verilebileceğini savunan bir dünya görüşünden besleniyorlar. Tıpkı "bürokratik oligarşinin" devletin bekası için demokrasiden taviz verilebileceği fikrinden beslenmesi gibi.

Bu nedenle salt siyasal düzlemde yürütülen bir demokrasi tartışması yeterince berrak olmayacaktır. İktisadi çıkarlar ve çatışmalar düzlemindeki demokrasi tartışması da at başı yürütülmelidir. AKP hükümeti, bu bağlamda henüz irili ufaklı pek çok sınavdan geçer not alabilmiş değil. Anlaşılan o ki "muhafazakâr demokrasinin" sosyal politika ufku Thatcherizm ile sınırlı.

54'üncü madde tabu mu?

Radikal 7 Mayıs 2004

Hükümet, AB uyum süreci kapsamında hazırlanan Anayasa değişlik paketini Meclis'e gönderirken, Dışişleri Bakanı Abdullah Gül, "TBMM'ye gönderdiğimiz reform paketi yasalaşırsa tüm kriterleri yerine getirmiş olacağız" iddiasında bulundu (Radikal, 29 Nisan 2004).

Yeni Anayasa değişiklik paketinin kabulü ile demokratik hak ve özgürlüklerin önündeki engellerin bir bölümünün daha kaldırılmış olacağı ve Türkiye'nin Kopenhag Siyasi Kriterleri'nde ifadesini bulan AB normlarına kâğıt üzerinde de olsa (uygulama çok çok geriden gelmekte) yakınlaşacağı yadsınamaz bir gerçek. Ne var ki sayın Dışişleri Bakanı'nın 'bütün kriterler tamamlanmış olacak' iddiası fazlasıyla abartılıdır.

2001 yılından bu yana AB uyum süreci nedeniyle yasalaşan bir Anayasa değişikliği paketi ve yedi yasa paketi ile özellikle bireysel hak ve özgürlüklerle ilgili mevzuatın pek çok hükmü iyileştirildi, 1982 Anayasası tanınmaz hale geldi ve otoriter özellikleri yönleri önemli oranda törpülendi. Ancak AB uyum sürecinde yapılan yasal reformlara bakıldığında, bunların büyük ölçüde 1789 modeli klasik kişi hak ve özgürlükleri kataloğu kapsamında gerçekleştirildiği görülecektir.

Tek değişiklik

Uyum sürecinde yapılan hukuksal reformların en önemli eksikliği, ekonomik ve sosyal haklar ile kolektif özgürlükleri ihmal etmesidir. Avrupa Birliği'yle uyum düzenlemeleri içinde, sosyal haklarla ilgili tek değişiklik, 3. uyum paketi ile serbest bölgelerde grev yasağının kaldırılması olmuştur. Ancak bu iyileştirme fiktiftir. Çünkü 54. maddenin varlığı zaten grev hakkının özünü ortadan kaldırmış durumdadır. Bu sınırlı değişiklik dışında, Anayasa ve yasalarda sendikal haklarla ilgili var olan ve sayıları 60'ın üzerinde olan uyumsuz hüküm aynen korunmuştur. Dahası, bu süreçte Kamu Personeli Sendikaları Yasası (4688) örneğinde olduğu gibi yeni uyumsuz yasalar çıkarılmıştır. Mesut Gülmez'in deyişiyle sendikal ve sosyal haklar uyum sürecinin 'üvey evladı' durumundadır.

Hükümet, AB uyum sürecini liberal bir yaklaşımla, klasik hak ve özgürlükler kapsamında ele almaktadır. Oysa AB sürecinin temel belgeleri olan Katılım Ortaklığı Belgeleri ve Düzenli İlerleme Raporları, ekonomik- sosyal hakları ve sendikal özgürlükleri Kopenhag Kriterleri bağlamında siyasi kriter olarak; diğer bir deyişle önkoşul olarak değerlendirmektedir. Son olarak, Avrupa Parlamentosu tarafından 1 Nisan 2004 tarihinde onaylanan Türkiye raporunda da Türkiye'de sendikal hakların tam olarak güvence altında olmadığı vurgulanmakta ve hükümetten sınırlamaları ortadan kaldırarak, Avrupa Birliği ülkelerindeki sendikal yasalara benzer yasalar çıkarması istenmektedir.

Değişmez tutum

Uyum sürecinde bugüne kadar izlenen ekonomik-sosyal hakları yok sayma, göz ardı etme eğilimi yeni Anayasa değişikliği paketinde de devam etmektedir. Yeni Anayasa paketinin en önemli eksiği, 'grev hakkı ve lokavt' başlığını taşıyan 54. maddeye dokunmamasıdır. Bu madde, ILO ile AB tarafından yıllardır eleştirilen grev yasaklarını anayasal kurallara bağlamıştır. Bunun yanında, Anayasa'nın sosyal haklarla ilgili uyumsuz diğer iki maddesine; sendika kurma hakkını düzenleyen 51 ve toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleyen 53. maddelerine de dokunulmamıştır. 54. madde, dokunulmazlık zırhına bürünmüş adeta bir tabu maddedir. Anayasa'nın temel haklarla ilgili maddelerinde son on yılda çeşitli iyileştirmeler yapılmasına karşın, 12 Eylül döneminden bu yana, 22 yıldır hiçbir siyasal iktidar 54. maddeye dokun(a)mamıştır. 54. madde MGK'nın yapısından daha netameli bir konu, bir çeşit 'iktisadi rejim sorunu' haline gelmiştir.

54. madde otoriter rejimlere özgü yasaklarla doludur ve grev hakkını kullanılmaz hale getirmektedir. Böylece, grev hakkının kullanımına bağlı olarak anlam kazanacak olan sendika (madde 51) ve toplu iş sözleşmesi hakkı (madde 53) da kullanılmaz hale gelmektedir. 54. maddenin Avrupa Birliği siyasi kriterleri ve ILO sözleşmelerine aykırılık taşıyan hükümleri şunlardır.

> Grev hakkı sadece işçilere tanınmakta, kamu personelinin tümü grev hakkının dışında bırakılmaktadır.
>
> Madde, grev yasaklama ve ertelemelerine olanak tanımakta; yasaklama ve erteleme durumunda özgür toplu pazarlık düzeni ortadan kaldırılmakta ve son söz antidemokratik bir tahkim kurumu olan Yüksek Hakem Kurulu'na bırakılmaktadır
>
> Grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında anlaşma sağlanamadığında kullanılabilmekte, toplusözleşmenin işveren tarafından ihlal edilmesi durumunda greve olanak tanınmamaktadır,
>
> Madde, grev hakkının 'iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı' gibi keyfi yoruma ve uygulamaya imkân veren geniş bir sınırlama getirmektedir. Bu hüküm, grevlerin doğasında bulunan ekonomik yaptırım özelliğini ortadan kaldırmaktadır.
>
> Madde ile siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yasaklanmakta, çalışma hayatında adeta bir sıkıyönetim düzeni getirmektedir.

ILO raporları

ILO Aplikasyon Komitesi'nin raporlarında, 54. maddenin, Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına dair 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırı olduğu saptanmıştır. Türkiye, 87 sayılı sözleşmeyi 1993 yılında onaylamasına rağmen iç hukukta var olan aykırılıkları bugüne kadar gidermemiş ve ayak diremeye devam etmiştir.

Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerine karşı direnişi akıllara durgunluk verecek boyutlardadır. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 sayılı sözleşme, yarım yüzyıl önce, 1952'de onaylanmış olmasına karşın, Türkiye hâlâ

bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmediği için, ILO tarafından eleştirilmektedir. Türkiye'nin AB siyasi kriterlerini tamamlamış olması için, klasik hak ve özgürlükler yanında ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı (Kamu çalışanlarının sendikal haklarına ilişkin) sözleşmelerinin gereklerini de yerine getirmesi; Anayasa ve yasalarda var olan aykırılıkları gidermesi ve uygulamada bunların gereğini yapması zorunludur. Bunun ötesinde, 'kriterler tamamlandı' söylemi aldatıcı olacaktır.

Paketteki bir çelişki

Anayasa'nın 90. maddesinde yapılmak istenen değişiklik ile 'uluslararası antlaşmaların ulusal yasalarla çelişmesi durumunda uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınması' öngörülmektedir. Fakat Anayasa'nın kendisi, Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmelere ilişkin aykırılıklar ile dolu iken bu değişiklik ne kadar inandırıcıdır? Bu değişikliğin samimi olması için önce Anayasa'dan uyumsuz hükümlerin ayıklanması şart. Hükümeti, 51, 53 ve özellikle de 54. maddede değişiklik yapmaktan alıkoyan gerekçe nedir? Son olarak, hükümetin sosyal haklara ilişkin statükoyu koruma ısrarına karşı CHP'nin alacağı tutum merak konusudur.

Daha önceki dönemlerde de görüldüğü gibi 'bütün kriterler tamamlandı başka uyum paketine gerek yok' diyerek hükümetin gerisine mi düşecek, yoksa diğerleri yanında sosyal haklara ilişkin uyumu; Anayasa'nın 51, 53 ve 54. maddelerinin de değiştirilmesini gündeme getirecek mi? Çünkü sosyal alanda süregiden uyumsuzluğun tek sorumlusu hükümetler değil, sosyal uyum için gerekli dinamizmi göstermeyen sendikalar ve sol partiler de sorumludur.

Cumhurbaşkanının sosyal sorumluluğu

Radikal İki 11 Eylül 2005

AKP hükümeti 1 Eylül günü Ereğli Demir Çelik işletmesinin bağlı iştiraki olan Erdemir Madencilik (Sivas) işyerindeki grevi "millî güvenliği bozucu nitelikte" gördüğü için 60 gün süreyle erteledi. Grev erteleme fiilen grev yasağı anlamına geliyor. Grev ertelemesinin asıl nedeninin "millî güvenlik" değil, özelleştirilmesi gündemde olan Erdemir'i "kılçıksız" satmak olduğu açıktı. AKP hükümetinin grev yasağı Başbakan Erdoğan'ın Avrupa Birliği'ne "Kopenhag kriterlerini tamamladık. Başka kriter kabul etmeyiz. Gerekirse Ankara kriterleri ile devam ederiz" şeklinde posta attığı günlere denk geliyordu. Anlaşılan Başbakan ve partisi sendikal hakları, grev hakkını Kopenhag kriterlerinden saymıyor. Yoksa AKP'nin kabarık grev erteleme sicili nasıl açıklanır!

Ancak haksızlık etmemek gerek; "millî güvenlik" bahaneli grev ertelemenin faturası sadece AKP hükümetine çıkarılamaz. AKP hükümeti, bir geleneği devam ettiriyor. Türkiye'nin AB aday üyeliğinin kabul edildiği 2000 yılından bu yana grev erteleme adı altında sistematik bir grev yasağı uygulanmaktadır. 2000 yılından bu yana tam 9 etkili grev "millî güvenlik" gerekçesiyle ertelenmiştir.

Bu dokuz grevin ortak özelliği yaptırım gücü yüksek/etkili grevler olmaları ve Türkiye'nin önde gelen gruplarına ait olmalarıydı. Yoksa "müesses nizamı" ve büyük sermaye çevrelerini sarsmayacak sıradan grevlere izin veriliyor. Hatta uzun süren bu sıradan grevler yoluyla işçilerin sendikaların burunlarının sürtülmesi bile sağlanıyor.

AKP'nin grevleri ertelemesi benimsediği iktisat politikasına ve dünyaya görüşüne uygundur. AKP'nin iktisat politikaları yeni liberaldir ve sosyal politikası ise hayırseverlikle sınırlıdır. Dayandığı toplumsal sınıflar itibariyle greve sınıfsal alerjisi olması da çok muhtemeldir. Bu nedenle greve olan tahammülsüzlüklerinin nedenlerini anlamak mümkündür. Ancak grev erteleme kararlarının altında sadece AKP hükümetinin değil Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer'in de imzası bulunmaktadır. Elbette grev erteleme kararlarını Sayın Cumhurbaşkanı almamakta; önüne gelen Bakanlar Kurulu kararlarını imzalayarak Resmî Gazete'de yayımlanmasını sağlamaktadır. Sayın Sezer göreve geldiği 16 Mayıs 2000 tarihinden bu yana 8 grev erteleme kararını imzaladı; bu erteleme kararlarından 7'si "millî güvenlik" biri ise genel sağlık gerekçesine dayalıdır.

Sayın Sezer, Ecevit ve Erdoğan hükümetlerinin aldığı grev erteleme kararlarını imzalarken kararların hukuka uygunluğu konusunda bir hukukçu olarak gereken özeni ve titizliği göstermiş midir? Bilindiği gibi Anayasa'nın 105. maddesine göre Cumhurbaşkanı, imzaladığı kararlardan dolayı sorumsuzdur. Ancak Anayasaya, hukukun üstünlüğüne, demokrasiye bağlı kalacağına, herkesin insan haklarından ve temel hürriyetlerinden yararlanması ülküsünden ayrılmayacağına ilişkin yemin eden Cumhurbaşkanı, Anayasa'nın sosyal devlet ilkesini korumakla da sorumlu değil midir? Sayın Cumhurbaşkanı Anayasa'nın ikinci maddesinde yer alan demokratik devlet ve sosyal hukuk devleti ilkelerine laiklik ilkesi kadar özen göstermiş midir?

Bilindiği gibi Sayın Cumhurbaşkanı Ecevit hükümetinden bu yana Anayasa'ya ve hukuka aykırı olduğunu düşündüğü pek çok konuda yasaları veto etmiş ve bu konularda hükümetlerle çelişmekten kaçınmamıştır. Sayın Sezer'in bu tutumu sadece yasalarla da sınırlı değildir. Aynı tutumu atamalarda ve Bakanlar Kurulu kararlarında da görmek mümkündür. Cumhurbaşkanı Sezer göreve geldiğinden bu yana 49 yasayı, 7 Kanun Hükmünde Kararname ve toplam 24 Bakanlar Kurulu kararını iade etmiştir. Bu döküm, Sayın Sezer'in yasa ve hükümet kararlarında Anayasaya ve hukuka uygunluk aradığını göstermektedir. Ancak Sayın Cumhurbaşkanı önüne gelen bütün grev erteleme kararlarını hızla imzalamıştır. Bu kararları bekletmemiş ve bu konunun muhataplarını/sendikaları dinlemeye gerek görmemiştir. Grev erteleme konusunda adeta hükümetle-Cumhurbaşkanı arasında sessiz bir mutabakat vardır.

Oysa yapılan grev erteleme işlemleri Anayasa'ya ve hukukun temel ilkelerine aykırıdır. Bu nedenle Danıştay grev erteleme kararları konusunda yürütmeyi durdurma ve iptal kararı vermektedir. Sayın Sezer'in bir imzası özellikle anlamlıdır: Cumhurbaşkanı tarafından imzalanacak Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı verdiği bir grev erteleme kararından (20 Ocak 2004) üç hafta

sonra, Cumhurbaşkanı aynı grevi ikinci kez erteleyen Bakanlar Kurulu kararını imzalamakta (14 Şubat 2004) hiçbir sakınca görmemiştir.

Anayasa'nın 13. maddesi temel hak ve hürriyetlerin sınırlanmasını düzenlemektedir. Madde'de 3.10.2001 tarihinde AB uyum süreci çerçevesinde yapılan değişiklikle temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması zorlaştırılmış diğer bir ifadeyle temel hak ve özgürlükler kolay kolay sınırlandırılamaz hale gelmiştir. Madde şöyle diyor:

> "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz".

13. madde temel hak ve özgürlükleri kural, sınırlamaları ise istisna haline getirmiştir. Sendika, toplu pazarlık ve grev hakkının temel haklar arasında olduğu tartışma götürmez. Anayasa'nın 54. maddesi bütün sınırlılığına rağmen "işçilere toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında işverenle anlaşamazsa grev hakkı" tanımaktadır. Elbette grev hakkı sınırsız ve mutlak bir hak değildir. Savaş, doğal felaket ya da toplum yaşamının ciddi olarak tehlikede olduğu durumlarda grev hakkına sınırlama getirilebilir. Uluslararası standartlar da bu yöndedir. Ancak Sayın Sezer'in ertelenmesine onay verdiği grevlerin hiçbirisinin ülkenin millî güvenliğiyle ilgisi yoktur. Çay bardağı, rakı şişesi ve otomobil lastiği nasıl Türkiye'nin millî güvenliğini tehdit edebilir? Nitekim yargı kararları da bunu göstermektedir. Dolayısıyla grev erteleme kararlarının tümünde hükümet yetkisini kötüye kullanmakta ve ülkenin millî güvenliğini değil işverenlerin rekabet gücünü korumayı tercih etmektedir.

Cumhurbaşkanı 1 Eylül 2005 tarihli son erteleme kararına imza atarak 2004 yılında Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişikliği de görmezden gelmiştir. Bu değişikliğe göre ulusal yasaların, uluslararası insan hakları sözleşmeleriyle çelişmesi durumunda uluslararası insan hakları sözleşmeleri geçerli olacaktır. Anayasa'nın bu hükmü karşısında hükümete grev erteleme imkânı veren yasanın geçersiz olduğu açıktır.

Sayın Sezer, laiklik konusunda gösterdiği hassasiyeti sosyal haklar ve sosyal hukuk devleti konusunda göstermiş olsaydı hükümet sosyal hakları çiğnemek konusunda bu kadar pervasız davranamazdı. Cumhurbaşkanı'nın, Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, İş Yasası ve SSK hastanelerinin devrini öngören yasanın onayı sırasında da sosyal hukuk devletinin gerektirdiği hassasiyeti gösterdiğini söylemek güçtür. Sayın Sezer, İş Kanunu'nun eşitlik ilkesine aykırı, toplu iş sözleşmesi özerkliğini zedeleyen ve sosyal hukuk devleti ilkesi ile çelişen hükümlerini ve SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devrini öngören yasayı onların sahipleri olan işçilerin/sendikaların itirazlarına rağmen onaylamıştır. Yine Sayın Sezer, kamu çalışanına toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanımayan ve Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere aykırı olan Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasını veto etmemiştir.

Oysa Cumhuriyet sadece laiklik ilkesi ile ayakta duramaz. Sosyal ve demokratik olmayan bir cumhuriyetin sadece laik olmasından dolayı toplum nezdinde meşruiyet kazanması mümkün değildir? Grevi ertelenen işçi, iş güvencesi kapsamına alınmayan işçi; grevsiz ve toplu sözleşmesiz kamu görevlisi Sayın Cumhurbaşkanı'ndan sosyal hukuk devleti konusunda da bir atamaya gösterdiği kadar duyarlılık beklemektedir. Çünkü Cumhurbaşkanı sadece laiklikten değil en az onun kadar sosyal devlet ve demokratik hukuk devletinden de sorumludur.

Danıştay'ı asıl yaralayan

BirGün 24 Mayıs 2006

Ayrıntı bilgisi yetersiz olunca komplo teorileri kaçınılmaz hale geliyor. Danıştay'a sıkılan kurşunlar üstüne hayli yaratıcı komplo teorileri üretiliyor. Bu saldırının ne ölçüde aydınlatılabileceği kuşkulu, çünkü soruşturma sürecinin kendisi de karşı-komplo teorileri üretmeye uygun. Saldırının "sıradan" bir katil ve arkadaşlarının işi mi yoksa "derin" bir operasyon mu olduğu tartışması mahir komplo analizcilerini epeyce meşgul edecek gibi. Ancak sonuçları itibariyle bu saldırının otoriter siyasete güç kazandıracağı ve demokratik gelişmeyi frenleyeceği açık.

Saldırının hedefinin Danıştay olması otoriter siyasete ilişkin tartışmayı bir başka boyutuyla da ele almayı gerektiriyor. Danıştay saldırısını tartışırken hükümetin piyasa güçleri dışında, hiçbir güce tahammül etmeyişinin otoriter siyaseti güçlendirdiğini unutmamak gerekir. Bilindiği gibi Danıştay'ca yapılan yürütmenin yargısal denetimi "güçler ayrılığı" ilkesinin en önemli yönlerinden biri. Demokrasinin otoriterleşmesini veya çoğunluğun (bazen AKP örneğinde olduğu gibi azınlığın) diktatörlüğüne dönüşmesini engellemenin yollarından biri de siyasal iktidarı sınırlayacak karşı ağırlıkların ve fren mekanizmalarının varlığıdır. Anayasa Mahkemesi yasama organını Danıştay ise yürütmeyi denetleyerek/dizginleyerek bu işlevi görür. Kuşkusuz bu karşı ağırlıklar toplumda demokratik güçlerin örgütlülüğü ile birlikte gerçek bir demokratik mekanizmasına dönüşebilir. Güçlü demokratik toplumsal örgütlerin yokluğu durumunda ise "güçler ayrılığı ilkesi", güç mücadelesine dönüşebilir. Ancak yine de güçler ayrılığı ilkesi demokrasinin eksiklerini, "kötülüklerini" azaltan yollardan biridir. Bu yüzden "güçler ayrılığına" tahammülsüzlük otoriter siyasetin önemli işaretlerindendir.

Danıştay'a yönelik saldırıyı, sadece hükümeti sıkıştırmaya yönelik ve otoriter siyaseti güçlendiren bir eylem olarak ele almak eksik bir değerlendirme olacaktır. Bu tarz bir okuma AKP'nin güçler ayrılığı ilkesinden hazzetmeyen otoriter eğilimini görmemek olur. Çünkü AKP, Bakanlar Kurulu dışındaki kurumların –karşı ağırlıkların- neredeyse tümünü "oligarşi" ilan ederek onlara bayrak açmış durumda. Hükümet yıllardır Danıştay kararlarına karşı fiili bir direniş yürütüyor, kararları uygulamıyor. Danıştay'a yönelik bu tekçi siyasi "saldırı" demokratikleşme sürecini en az son tetikçi saldırı kadar tahrip etmekte.

Hükümetin yıllardır hiçe saydığı Danıştay kararlarının sadece birkaçını sayalım: Kristal-İş sendikasının cam fabrikalarında başlatmayı planladığı grev, daha başlamadan AKP hükümetince "millî güvenliği" tehdit ettiği gerekçesiyle 8 Aralık 2003'te ertelenir, fiilen yasaklanır. Sendikanın başvurusu üzerine Danıştay erteleme kararını hukuksuz bularak grevin devamına olanak tanır ve sendika 30 Ocak 2004'te greve başlar. Ancak hükümet 14 Şubat 2004'te Danıştay'dan onay alan grevi yine erteleyerek düpedüz Danıştay ile dalga geçer. Balıkesir SEKA'nın hükümete yakın bir şirkete peşkeş çekilmesine karşı Selülöz-İş sendikası dava açar. Danıştay satışı iptal eder. Aradan yıllar geçmesine rağmen Danıştay kararı hâlâ uygulanmaz. Petrol-İş'in başvurusu üzerine Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu TÜPRAŞ'ın özelleştirilmesinde yürütmeyi durdurma kararı verir. Bu karar yürütmeyi durdurma açısından kesindir. Ancak hükümet yürütmeyi durdurmaz. Başbakan yargıçları "bürokratik oligarşi" olarak suçlamaya devam eder… Neden peki? "Güçler ayrılığı" ilkesinin piyasa güçlerinin hızını yavaşlatmasından olmasın!

Yargı kararlarına uymak ve hukukun üstünlüğünü savunmak en başta hükümetin görevidir. Hükümetin yargı kararlarına uymadığı ve nerdeyse güçler birliğini özlediği bir ülkede, örgütlü çeteler veya meczuplar tarafından yargıya veya demokratik güçlere karşı saldırılar ne yazık ki çok şaşırtıcı olmaz. Danıştay ve hukuk devleti için asıl yaralayıcı olan bu tip şiddet eylemleri değil –bu saldırıların mağdurları açısından insani trajedisi çok büyük olmakla birlikte-asıl yaralayıcı ve tehlikeli olan Danıştay'ın işlevine yönelik "saldırıdır.

Danıştay saldırısının otoriter siyaseti güçlendirme ihtimaline karşı hükümetin yapması gereken karşı-komplo teorileri üretmek değil, demokratik siyaseti ve güçler ayrılığını içine sindirmek ve hoşlanmasa da yargı kararlarının gereğini yerine getirmekte tereddüt etmemektir. Hükümet Danıştay'ın demokrasi açısından önemine inanıyorsa yargı kararlarını karşı direnişine son vermeli; siyasi oligarşi özleminden vazgeçmelidir.

AKP'nin "millî güvenlik" tutkusu!

BirGün 15 Haziran 2006

AKP'nin sosyal politika ve sendikal haklara mesafeli tutumu sır değil. Bu tutum AKP'nin muhafazakâr ideolojisi ve yeni-liberal iktisat politikasının doğal sonucu. AKP sosyal ve sendikal haklara o kadar mesafeli ki, bu tutum onu geleneksel millî güvenlik ideolojisinin savunucusu haline getiriyor. Medeni ve siyasi haklar konusunda oldukça "sivil" bir görünüm çizen AKP sıra yurttaşlık haklarının üçüncü aşaması olan sosyal-sendikal haklara gelince "millî güvenlik" zırhını kuşanıyor. Anlattığımız hayal değil ayniyle vaki!

Bilindiği gibi AKP grevlerden hazzetmiyor. Otoriter-devletçiler de yeni-liberaller de grevlerden hazzetmez. Bu noktada birleşiyorlar. Bir bölümü devletin, bir bölümü ise piyasanın bekası için karşıdır grevlere. Fakat ne çare ki, grev günümüzde

uluslararası hukuk tarafından tartışılmaz bir biçimde bir insan hakkı olarak kabul ediliyor.

Ancak "millî güvenlik" denince akan sular durur, grevler de durur! AKP hükümeti döneminde, 2003-2005 arasında beş büyük grev "millî güvenlik" gerekçesiyle ertelendi. Ertelenen grevler, lastik, cam ve maden sektörü grevleriydi. Sendikalar "millî güvenlik" bahanesine karşı yargıya başvurdu. Geç de olsa bu davalardan biri yeni sonuçlandı. Danıştay 10. Dairesi, AKP hükümetinin, Şişecam fabrikalarındaki grevleri erteleyen 4 Aralık 2003 tarihli kararnamesini iptal etti. Danıştay 10. Dairesinin giderek istikrar kazanan bu tutumu sevindirici olmakla birlikte kararın iki buçuk yıl sonra erilmiş olması adil yargılanma hakkının ihlali niteliğindedir. Çünkü bu kararın uygulanması fiilen imkânsızdır.

Kristal-İş sendikasının Bakanlar Kurulu aleyhine açtığı davada Danıştay 10. Dairesi 2003/6134 Esas ve 2006/2551 sayılı kararı ile grev erteleme kararnamesini oy birliği iptal ederken şu görüşlere yer verdi:

> "…Grevin yapıldığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin Yasada öngörülen anlamda millî güvenliği bozucu nitelikte olmadığı sonucuna varılmaktadır. Davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebepler dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte bulunmamaktadır. Davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebepler dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte bulunmamaktadır."

Danıştay kararı, hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde hükümetin grev erteleme kararnamesindeki millî güvenlik gerekçesinin hukuksuz olduğunu ortaya sermektedir. Hükümet yetkisini kötüye kullanmış ve grev hakkını gasp etmiştir.

Ancak bu iptal kararının çok önemli bir başka yönü var. Kararda yer alan bilgiler, AKP'nin "millî güvenlik" ideolojisini savunmak konusunda MGK'yı solladığını gösteriyor. Kararın asıl çarpıcı yanı MGK Genel Sekreterliğinin grev erteleme konusunda hükümete sunmuş olduğu görüştür. Önceki yıllarda neredeyse bütün grevleri millî güvenlik açısından tehlikeli bulan MGK Genel Sekreterliği bu kez Şişecam grevinin Millî Güvenlik açısından büyük bir sıkıntı yaratmayacağı yönünde hükümete yazılı görüş bildirmiştir. Ancak hükümet MGK Genel Sekreterliğinin bu görüşüne rağmen Şişecam grevini ertelemiştir. Böylece AKP hükümeti, MGK'dan daha "millî güvenlikçi" kesilmiştir. Üstelik bu AKP'nin bu konudaki ikinci vukuatıdır. MGK Genel Sekreterliğince 30 Haziran 2003 tarihinde Başbakanlığa yazılan Petlas grev ertelemesine ilişkin bir başka görüş yazısında da grevin millî güvenlik açısından büyük bir sıkıntı yaratmayacağı belirtilmiş ancak bu grev de AKP hükümeti tarafından millî güvenlik gerekçesiyle ertelenmişti.

Ne demeli! AKP, MGK Genel Sekreterliğine karşı rüştünü ispatlamış ama bu arada MGK'dan daha tutucu ve otoriter bir yaklaşımla grevleri engellemiştir. Ancak grev ertelemeleriyle ilgili dava dosyaları bir başka gerçeği daha ortaya koyuyor. Grev ertelemede asıl belirleyici olan işveren örgütlerinden gelen görüş yazılarıdır. Sivilleştik! Millî güvenliği neyin tehdit ettiğine artık MGK değil işveren örgütleri karar veriyor. İşveren örgütlerince Başbakanlığa ve Danıştay'a yazılan dilekçelere bakın ne veciz millî güvenlik analizleri bulacaksınız: Sözün özü, piyasanın tekerine çomak sokmak millî güvenliği tehlikeye atar!

Grevi kırmayın efendiler!

BirGün 21 Mayıs 2007

26 bin Türk Telekom işçisi 16 Ekim 2007'den bu yana grevde. Ancak katılan işçi ve grevde geçen işgünü açısından 1995 sonrasının en büyüğü olan ve 40 güne yaklaşan Telekom grevi inanılmaz bir grev kırıcılığı ile yüz yüze. Hükümet-işveren işbirliği ile yürütülen grev kırıcılığı yüzünden yaşamsal bir sektördeki grev günlük yaşamda caydırıcı bir etki göstermiyor. Oysa grevi grev yapan caydırıcı etkisidir. Türk Telekom'un Resmî İnternet sitesinde şu inanılmaz açıklama yer alıyor:

> "Hizmetlerimizin sürekliliği için elimizden gelen her şeyi yapacağız. Hizmetlerimizin kesintisiz bir şekilde devam etmesi için gerekli tedbirlerin alındığını ve haberleşmenin sürdürülebilmesi için tüm hazırlıkların yapıldığının altını bu vesileyle önemle çizmek isteriz".

Peki 26 bin işçinin grevde olduğu bir şirkette nasıl olur da hizmetler kesintisiz sürer? Bunun tek bir yanıtı var: Grev kırıcılığı. Kısaca grevci işçilerin yerine başkalarının çalıştırılması. Türk Telekom sayıları 14 bine yaklaşan kapsam dışı işçiyi (sendika üyesi olmayanları) ve taşeron şirket işçilerini grevci işçilerin yerine çalıştırıyor. Böylece arızalar gideriliyor, hizmetler aksamıyor. Müşteri memnun!

Oysa yasalara göre grevci işçinin yerine başka işçi çalıştırmak, grev kırıcılığı suç. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 43. maddesine göre işveren grevci işçilerin yerine hiçbir surette daimi veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz.

Yasa böyle; ancak yasa işverene vız geliyor. İki nedenle: Birincisi yasayı uygulayacak kamu yetkilileri bizzat grev kırıcılığına ortak oluyor, teşvik ediyor. Grev kırıcılarını değil, buna direnen işçileri ve sendikacıları engelliyorlar. İkincisi ve daha da önemlisi yasanın uygulanması son derece zor ve yaptırımı komik.

Öncelikle grev kırıcılığın tespiti gerekiyor. Ancak grev kırıcılığı tespit edilse de grevci işçilerin yerine başka işçi çalıştıran işveren, çalıştırdığı her işçi başına 150 bin liradan (150 YTL) az olmamak üzere ağır(!) para cezasına mahkûm edilebiliyor. Minareyi çalan kılıfını hazırlar! Grev kırmak isteyen işveren bu kadar ağır(!) para cezasını zaten göze alır. Yasa, grev kırıcılığı öylesine hafif bir cezayla geçiştiriyor ki adeta teşvik ediyor.

Yasanın bu grev kırıcı ve adaletsiz yanı aynı yasada yer alan bir başka cezaya bakınca daha iyi anlaşılıyor. 2822 sayılı Yasanın 77. maddesine göre grev süresince işyerinde çalışmaya mecbur olan işçilerden (grev kapsamı dışında yer alan işçilerden) geçerli bir özrü olmaksızın çalışmayanlar ise üç aydan bir yıla kadar hapis cezasına çarptırılıyor. İşte adalet, işte grev kırıcılığını açıkça teşvik: Grevi kıran işverene para cezası, greve katılan işçiye hapis cezası. (Bu arada hazırladığı bir torba yasa tasarısı ile grevci işçilere verilecek hapis cezalarını artıran AKP'nin, grev kırıcı işverene ise ağır (!) para cezasıyla yetindiğini ekleyelim.)

Grev kırıcı yasaları ve hükümet desteğini arkasına alan Telekom işvereni grev kırıcılığında ısrar ediyor. İşveren örgütleri de grevin kırılmasını bekliyor. O kadar ki, geçtiğimiz yaz aylarında THY grevi gündeme geldiğinde yeri göğü inleten(!) ve grevin ertelenmesini isteyen işveren örgütleri (örneğin TİM Başkanı Oğuz Satıcı) iletişim gibi hassas bir sektördeki grev karşısında pek tepki vermiyor.

Öte yandan rakı bardağı ve otomobil lastiğinin "millî güvenliği" bozduğu iddiasıyla cam ve lastik grevlerini defalarca erteleyen AKP hükümeti bu kez "grev hakkına saygı" maskesi takıp Telekom grevini ertelemeyeceğini söylüyor. Bir yandan erteleme sopasını elinde tutuyor öte yandan grevi kırmayı ve sendikayı dize getirmeyi umuyor.

Grev kırıcılığın panzehiri grevci işçinin ve sendikanın dayanma gücü ile sınıf dayanışmasıdır. Telekom grevi bütün işçilerin ve sendikaların grevi haline gelirse; Türk-İş'in başlattığı dayanışma yaygınlaşır ve grevci Telekom işçisi maddi ve manevi olarak desteklenirse bu grev kırılmaz.

Onlar grevi kırmayı ve sendikayı dize getirmeyi umuyorlar. Ama yüz binlerce sendikalı işçi 26 bin Telekom grevcisine destek olursa ve grev etrafında bir sınıf dayanışması yaratılırsa bu grev kırılmaz.

Islatmayan su-zararsız grev!

BirGün 8 Ağustos 2007

Grevsiz gül bahçesi ne kadar güzeldi! Grevin bir işçi hakkı olduğu neredeyse unutulmuştu. Emekçiler grevsiz, toplu sözleşmesiz, sendikasız hatta sigortasız gül gibi geçinip gidiyordu! "İş barışı" tesis edilmiş, kişi başına 10 bin dolar millî gelir hedefine doğru emin adımlarla yürünüyordu. Sırası mıydı şimdi, nereden çıktı bu grev kararları!

Önce Hava-İş'in THY'de, ardından Teksif'in Altınyıldız, Vakko, Yünsa, Kordsa gibi büyük tekstil şirketlerinde aldığı grev kararları dünyanın en acayip işi olarak algılanıyor. Özellikle Hava-İş'in yürüttüğü toplu sözleşme mücadelesi karşısında, hükümet-büyük sermaye örgütleri ve merkez medyanın önde gelen kalemlerinden (aralarında bilim insanlarının da olduğunu ekleyelim) oluşan bir kutsal ittifak kuruldu ve taarruza geçildi.

Önce Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) Başkanı Oğuz Satıcı grevin modası geçtiğini buyurdu. Oğuz Bey istikrarlı bir "anti-grev TİM'i" mensubudur. 2003-2004 yıllarındaki Şişe-Cam grevleri sırasında da önemli vazifeler görmüş, hükümetin cam grevlerini ertelemesi için etkin bir kulis yürütmüş hatta grev erteleme davası sırasında Danıştay'da müdahil olmak istemişti. Satıcı'nın ardından bu kez bir bilim insanı, Eser Karakaş (*Star*, 7.8.07) sendikacılığın ve toplu sözleşmenin modasının geçtiğini ima etti ve THY çalışanlarına bireysel sözleşme önerdi. Son olarak Taha Akyol (*Milliyet*, 8.8.07) grev olursa Türk ekonomisinin büyük darbe yiyeceğini yazdı. Tekstil'deki grev kararın ardından ise eski bir

tekstil işvereni grevin sektörde 3 milyar dolar zarara yol açacağını iddia etti (*TDN*, 8.8.07).

Grevin modası geçti mi?

Grevlerin ekonomik zarara yol açması gerçeği büyük bir şaşkınlıkla karşılanıyor. Birbirinden çarpıcı zarar tabloları ve felaket senaryoları gündeme getiriliyor. Adeta suyun ıslak olmasına, ateşin yakmasına şaşırıyorlar. Grev elbette ekonomik etkisi olan, ekonomik zarara yol açan bir araçtır. Ve bu özelliği bilinerek evrensel kabul gören, uluslararası hukuk tarafından güvence altına alınan bir hak. Aksi halde grevin bir anlamı olmazdı. Yaptırım gücü olmayan, işverene ekonomik etkisi olmayan bir grevi işçi neden yapsın, böyle bir grevden işveren neden çekinsin. İster kısa süreli olsun ister uzun süreli olsun grev tam da ekonomik etkisi nedeniyle etkin bir araçtır. Ve grev böylesine ciddi bir iş mücadelesi yöntemi olduğu için sendikalar grev aracını rastgele ve güle oynaya kullanmazlar. Nitekim Hava-İş sendikası da grev kararının mutlaka grev uygulaması anlamına gelmediğini ve grevsiz çözümün hâlâ mümkün olduğunu vurguluyor.

Grevin modası geçtiğini söylemek ise olsa olsa bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olmanın bir sonucudur. Diğer sektörleri bir yana bırakalım, sadece havacılık sektörüne bakalım: Mayıs ayı içinde İtalyan Havayolları (Alitalia) ve İskandinav Havayolları (SAS), haziran ayı içinde Hindistan Havayolları çalışanları grev yaptı. Dahası Fransız Havayolları (Air France) 1998 dünya futbol şampiyonası sırasında greve gitmişti. Listeyi uzatmak mümkün ama gereksiz. Demek ki "modası geçmiş" grev pek çok yerde çalışanlar tarafından hâlâ kullanıyor.

Karakaş ve Akyol'un yanlışları

Hava-İş'in şahsında sendikalara ve greve yönelik taarruzun ideolojik boyutu bir yana, bu taarruz ciddi bilgi yanlışları ile, maddi hatalarla malul. Her konuda yazı yazma alışkanlığı ile konuya vakıf olmadan veya araştırmadan yazılan yazılar vahim hatalar içeriyor, kamuoyu yanıltılıyor. Akyol yukarıda zikrettiğimiz yazısında Türk-İş üyesi Hava-İş'i DİSK ile vurmaya çalışıyor ve DİSK'i töhmet altında bırakıyor. "DİSK 12 Eylül öncesinde uzlaşmaz bir sendikaydı, uzun ve tahripkar grevler yapardı" diyen Akyol şöyle soruyor: "Bir özel sektör firmasında DİSK'in grev yapıp eskisi gibi işyerine zarar verdiğini gören var mı". Taha Bey yanlış biliyor! Diğer grevler bir yana DİSK üyesi Lastik-İş sendikasının lastik fabrikalarındaki grevleri 2000, 2002 ve 2004 yıllarında "millî güvenlik" gerekçesiyle hükümetler tarafından ertelendi (engellendi). Dahası 2000 yılından bu yana Türk-İş ve DİSK üyesi sendikaların 9 etkili/büyük ölçekli grevi ertelendi. Ertelemenin engelleme anlamına geldiğini de ekleyelim. Hava-İş sendikasının Türk-İş'e yönelik eleştirel tutumu bilinmesine rağmen Akyol "Şimdi grevleri, iş yavaşlatmaları KİT'lerde 'sağcı' Türk-İş yapıyor" diyerek bir başka yanılgıya yol açıyor.

Eser Karakaş ise toplu sözleşmelerin modasının geçtiği iddiasını sendikaların herkese aynı ücreti istediği varsayımına dayandırıyor. Karakaş sanıyor ki sendikalar, iş koşulları, beceri ve yetenekleri ne olursa olsun herkese aynı ücreti

talep ediyor. Oysa toplu iş sözleşmelerinde iş grupları, ücret kademeleri var; sendikalar eşit işe eşit, farklı işe ise farklı ücret istiyor. Ülkemizdeki sendikalar meslek sendikaları değil işkolu sendikaları; işkolundaki farklı çalışan katmanlarını bir arada tutacak bir ücret politikaları izliyor; farklı çalışan kategorilerinin çıkarlarını bir potada birleştirerek ve dayanışmalarını sağlayarak pazarlık gücü oluşturuyorlar. Toplu pazarlığa karşı bireysel pazarlık önerenlere şunu söylemek isteriz: Sendikasız ve bireysel sözleşmeli çalışanlarla toplu pazarlıklı çalışanların yaşama ve çalışma koşullarına karşılaştırın; uzağa gitmeye gerek yok THY çalışanları ile sendikasız ve toplu sözleşmesiz özel havayolu ve taşeron yer hizmetleri şirketlerinde çalışanların ücret ve çalışma koşullarını karşılaştırın. Halep oradaysa arşın burada!

Grev kıtlığı rekoru

BirGün 15 Ağustos 2007

Havacılık, tekstil ve iletişim sektörlerindeki uyuşmazlıklarla birlikte grev, 1. AKP döneminde yaşanan uzun bir grev kıtlığından sonra yeniden çalışanların ve toplumun gündemine girdi. Hava-İş'in aldığı grev kararına işverenin bütün baskılarına karşın çalışanların evet demesi Necati Doğru'nun ifadesiyle işçilerin üzerlerinden "ölü toprağını" atmaları anlamına geliyor. Ancak grev kararı karşısında işveren örgütlerinden, merkez ve yandaş medyadan yükselen feryat figan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'nu bile şaşırtmış olmalı ki, bakan "grev ve lokavtlara alışmalıyız" deme gereğini hissetti. Başesgioğlu'nun grev ve lokavtı eşit araçlar olarak görmesine bir mim koyup şimdilik geçelim. Çünkü lokavt uluslararası hukuk tarafından bir hak olarak tanınmıyor.

"Başesgioğlu bile" dedik. Çünkü Başesgioğlu'nun bakanlığı döneminde grev neredeyse çalışma yaşamının gündeminden çıktı. 2002-2006 dönemi yasal grev uygulamaları açısından ülkemizin en az grev yapılan dönemi. Tam teşekküllü bir "çalışma barışı" yaşandı! İşçi hayatından öylesine memnun olmalı ki grevin adı anılmadı! 1.AKP hükümeti ve Başesgioğlu'nun bakanlığı döneminde altı büyük grev millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelendi. Grevin kıt, grev ertelemenin (yasaklamanın) bol olduğu AKP ve Başesgioğlu dönemine, AKP'nin grevsizlik rekoruna biraz daha yakından bakalım.

Tabloda 12 Eylül döneminde uygulanan grev yasağının ardından grevlerin yeniden başladığı 1984 yılından 2006'ya kadar dönemsel olarak ve yıllık ortalama üzerinden grevci işçi ve grevde geçen işgünü sayıları yer alıyor. Bu dönemde toplam 740 bin işçi greve çıkmış ve 23 milyon işgünü grevde geçti. Yıllık ortalama ise sırasıyla 34 bin işçi ve 997 bin işgünü olarak gerçekleşti. Ancak dönemsel bir değerlendirme yapılmazsa bu veriler açıklayıcı olmaz. Çünkü grev eğilimi dönemsel olarak önemli farklılıklar gösteriyor. 1984-1989 dönemi, 12 Eylül tahribatı ve grev hakkını kısıtlayan Anayasa ve sendikal mevzuatın ardından bir kıpırdanma ve uyanış dönemidir. ANAP'ın neoliberal ve sendika karşıtı politikaları had safhadadır. Bu dönemde yılda ortalama 18 bin işçi greve çıktı ve ortalana 1,2 milyon işgünü grevde geçti.

Tablo: 1984-2006 Döneminde Grevler

Dönem	Greve Katılan İşçi (Yıllık Ortalama)	Grevde geçen İşgünü (Yıllık Ortalama)
1984-1989	18.354	1.200.000
1990-1995	100.837	2.249.455
1996-2001	9.311	270.531
2002-2006	3.060	124.862
1984-2006	34.187	997.583

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinden hesaplanmıştır.

1990-1995 dönemi ise Bahar Eylemlerinin ardından başlayan bir yükseliş dönemidir. 12 Eylül 1980'den sonra yaşanan ücret ve diğer hak kayıplarına karşı sendikal hareket güçlü bir tepki vermeye başladı. Özellikle grevler yaygınlaştı ve yılda ortalama 100 bin işçi bu dönemde grevlere katıldı; yılda ortalama 2,2 milyon işgünü grevlerde geçti. Bu grev dalgası ve işçi eylemleri sonucunda işçiler önemli haklar elde ettiler ve neoliberal politikaları kısmen gerilettiler. 1989 yılında başlayan işçi eylemleri ve grevlerin ANAP'ın iktidardan düşmesinde de önemli bir rolü olduğunu vurgulamak gerekir.

1995'te yüzbinlerce işçinin katıldığı kamu grevlerinin ertelenmesinin ardından,1996 sonrasında işçi eylemleri ve grev dalgasının inişe geçtiği görülüyor. 1996'dan 2001 krizine kadar geçen dönemde yılda ortalama 9300 işçinin greve katıldığını ve grevlerde ortalama 270 bin işgünü geçtiğini görüyoruz. Grev erteleme kırbacının grev eğilimini önemli ölçüde zayıflattığını söylemek mümkün. 2002-2006 döneminde ise grev eğilimi iyice dibe vurdu ve gerek greve katılan işçi sayısı ve gerekse grevde geçen işgünü açısından Cumhuriyet tarihinin en grevsiz yılları AKP dönemine denk düştü. Gerçekten de 1963 ve 1984 yıllarını bir kenara bırakacak olursak (bu yıllar yeni sendikal yasaların yürürlüğe girdiği ilk yıllar olmaları nedeniyle grevler sınırlıdır) geri kalan ve yasal grev uygulamasının olanaklı olduğu 39 yıl içinde 1. AKP dönemi grevci işçi ve grevde geçen işgünü açısından bir grev kıtlığı dönemidir. AKP döneminde yıllık grevci işçi sayısı üç bine grevde geçen işgünü sayısı 124 bine geriledi.

AKP döneminde yaşanan grev kıtlığı ve "çalışma barışının" memnuniyetin değil mecburiyetin ürünü olduğu sır değil; bir yandan sistematik grev ertelemeleri öte yandan sendikaların altını oyan uygulamalar (kamunun küçültülmesi, özelleştirme, taşeronlaştırma, güvencesiz çalışma, esneklik ve kayıtsızlık) ve işsizliğin yarattığı korku sonucunda grev istisna haline geldi. Ancak son günlerde işçi sendikalarından üst üste gelen grev kararları ve KESK'in "grev hakkımız var" vurgusuyla" toplu görüşmelere" hazırlanması ülke tarihinin en grevsiz döneminin geride kalmakta olduğuna işaret ediyor.

Lokavt hakkı mı?

BirGün 29 Ağustos 2007

Grevin adının bile gündeme gelmesinin ne kadar önemli olduğu THY toplu iş sözleşmesi ile ortaya çıktı. Grev hakkını yeniden gündeme getiren ve kararlı davranan Hava-İş sendikası THY yönetiminin "inadını" kırarak başarılı bir toplu iş sözleşmesine imza attı ve grev kararı almış olan diğer sendikalara moral oldu. Demek ki grevi modası geçmiş bir araç olarak niteleyenlerin aksine grev hatta grevin adı bile hâlâ işe yarıyormuş.

Öte yandan grev kararları ile birlikte lokavt da kamuoyunun gündemine geldi. Grev kararları karşısında işverenler veya işveren örgütleri de arka arkaya lokavt kararları aldı. Burada bir parantez açıp neden işveren sendikası değil de işveren örgütü dediğimizi açıklayalım. İşveren sendikası kavramı bize özgü bir garabet. Sendika tarih boyunca emeğe dair bir kavram oldu. Nitekim uluslararası literatürde işverenlerin ortak çıkarları için kurdukları örgütlere (Employer Associations, işveren derneği/birliği) deniyor. Uluslararası Çalışma Örgütü bu kavramı kullanıyor. İşverenler de öyle. Örneğin Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) İngilizce karşılık olarak (Turkish Confederation of Employer Associations, Türkiye İşveren Dernekleri/Birlikleri Konfederasyonu) ifadesini kullanıyor. Dedim ya bu garabet bize özgü. Yasalarda işveren sendikası ifadesi var. Ama bunu İngilizceye çeviremiyoruz çünkü dünyada bunun karşılığı yok.

Tekrar lokavt konusuna döneyim. Grev kararlarının gündeme gelmesin ardından, grevi "acayip olağanüstü ve de tehlikeli" bir araç gören yeni-liberal koro karşısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Başesgioğlu bile "grev ve lokavtlara alışalım" deme gereğini duymuştu. Grev ve lokavtı eşit gören bu yaklaşıma iki hafta önceki yazımda bir mim koymuştum. Daha sonra basında çıkan pek çok yazıda lokavttan bir hak olarak söz edildi. 24 Ağustos 2007'de *Zaman*'daki yazısında komplo teorisi alanında yeni bir çığır açan İbrahim Öztürk (Bu konuda İbrahim Arzuk'un 29 Ağustos *BirGün* yazısını öneririm) THY'yi kastederek "11 bin 300 işçi ile greve gidilirse kurum da lokavt hakkını kullanarak küçülecek" diye yazdı. Neymiş? THY lokavt hakkını kullanacakmış. Ve ne olacakmış? Lokavt sonucu THY küçülecekmiş.

Gerek Bakanın sözleri gerekse *Zaman* yazarının değerlendirmeleri lokavt konusundaki kafa karışıklığının ve yanlış değerlendirmelerin örnekleridir. Hemen vurgulayalım ki grev ve lokavt eşit araçlar değil, lokavt bir hak değil. Grev uluslararası hukuk tarafından özellikle ILO tarafından sendikalaşma hakkının ayrılmaz bir parçası ve temel bir hak olarak kabul edilirken lokavt konusunda uluslararası bir düzenleme yoktur. Ne lokavt konulu bir ILO Sözleşmesi ne de lokavtı bir hak olarak tanıyan ILO denetim organı kararı vardır. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi de grevi bir hak olarak düzenlerken lokavta yer vermemektedir. Avrupa Sosyal Şartı da grevi açıkça ve adıyla bir hak olarak tanımlarken lokavttan söz etmemekte ve sadece işverenlerin ortak hareket hakkından söz etmektedir. Grev açık ve şüphe

götürmeyecek bir hak olarak tanımlanırken lokavt grev hakkıyla denk olmayan bir uygulama olarak kalmıştır. Grevin hukuksallığı ve meşruiyeti tartışma konusu değilken lokavt tartışmalı ve tanınmamış bir araçtır.

1961 Anayasasında yer verilmeyen lokavta daha sonra çıkarılan 275 sayılı yasada yer verilmiştir. Ama lokavt hep tartışmalı bir uygulama olmuştur. 1982 Anayasası ise işverenlerin istekleri doğrultusunda lokavta yer vermiş ama yine de bir denklik söz konusu değildir. Anayasa "grev hakkı ve lokavt" ifadesini kullanarak lokavtı grev hakkıyla denk görmemiştir. 2822 sayılı yasada ise lokavt ancak grev kararı durumunda kullanılabilecek bir karşı araç olarak düzenlenmiştir. Lokavtı işçilerin işten çıkarılması olarak algılayan yazarlara şunu hatırlatmak gerek. Lokavt işçilerin işten çıkarılması değil, işçilerin uyuşmazlık süresince işveren tarafından çalıştırılmaması demektir. İşçilerin iş sözleşmeleri askıda kalır. Grev ve lokavt sırasında işçiler işten çıkarılamaz. Dolayısıyla lokavtla küçülme olmaz.

Son olarak, lokavt neden grev hakkına denk bir araç olamaz? Çünkü işveren ekonomik gücü nedeniyle lokavt sırasında, işçinin grevde dayanabileceğinden daha uzun süre dayanma imkânına sahiptir. Grev ve lokavt sırasında işçi temel geliri olan ücretten yoksun kalır, işçi yaşama-geçinme sorunuyla yüz yüze kalır. Oysa lokavt sırasında işveren için böylesine kişisel ve yaşamsal bir tehlike ev mağduriyet söz konusu değildir. Bu yüzden grev bir savunma aracı, işçilerin haklarını kazanma, koruma ve geliştirme aracı ve bir hak iken, lokavt bir saldırı ve grev kırma aracıdır ve bu nedenle de hak değildir. Bu yüzden Anayasa değişiklikleri sırasında lokavtın Anayasa'dan çıkartılması sosyal hukuk devletinin gereği olarak büyük önem taşımaktadır.

Telekom grevi ve kapsamdışı çalışma

BirGün 12 Ekim 2007

Haber-İş sendikasının Türk Telekom'da başlattığı grev gerek kapsadığı işçi sayısı gerekse iletişim sektörünün özellikleri nedeniyle 1995 yılındaki kamu grevlerinden sonra ülkemizdeki en önemli grev olarak nitelenebilir. 2000 yılından sonra büyük ölçekli ve etki potansiyeline sahip grevlerin neredeyse tümünün "millî güvenlik" gerekçesiyle ertelenmesinden dolayı yalancı bir çalışma barışının yaşandığı ülkemizde Türk Telekom grevinin önemi daha da artıyor.

Ancak Telekom grevini asıl önemli kılan anlaşmazlığın özüdür. Ve sanıldığı gibi grevin nedeni sıradan bir ücret anlaşmazlığı değildir. Diğer anlaşmazlık noktalarının yanı sıra, Türk Telekom'un sendikalı ve kapsamdışı çalışanlar arasında yaptığı ayırımcılık grevin en önemli nedenlerinden biri olarak gözükmektedir. Kapsamdışı çalışma Telekom grevinin püf noktasıdır.

Kapsamdışı çalışma özellikle 1980 sonrasında artan ve günümüzde giderek yoğunlaşan bir sendikasızlaştırma yöntemidir. Kapsamdışı çalışma sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinde çalışanların bir bölümünün

toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılması ve sendikal haklardan yararlanmaması demek. Geçmişte işveren vekilleri ile sevk ve idare yetkisine sahip yöneticilerle sınırlı olan kapsamdışı çalışma uygulaması zamanla genişletildi ve doğrudan mal ve hizmet üretimde çalışan ve hiçbir sevk ve idare yetkisi olmayan çalışanlar da çeşitli adlarla kapsamdışı çalıştırılmaya başlandı. İşverenler tek taraflı uygulamalarda işyerlerinde kapsam dışı çalışanların oranlarını sistemli olarak artırdılar. 1980'de özel sektördeki sendikalı işyerlerinde yüzde 14 olan kapsamdışı çalışan oranı 2004 yılında yüzde 31'e yükseldi. Bazı sektörlerde ise kapsamdışı oranı (sendikalı bir işyerindeki sendikasız işçi) yüzde 65'lere kadar yükselmektedir.

Sendikaların kapsamdışı çalışanları, sendika üyesi yapma ve kapsama alma çabaları yeterli olmadı. Böylece sendikanın örgütlü olduğu bir işyerinde önemli bir sendikasız çalışan kitlesi ortaya çıktı. Kapsamdışı çalışma bir yandan sendikanın işyerinde yetki almasını zorlaştırıyor; sendika kapsamdışı çalışanlar dahil tüm çalışanların yarıdan bir fazlasını üye kaydetmeden toplu pazarlık yetkisi alamıyor. Öte yandan kapsamdışı uygulaması işyerinde sendikanın etkinliğini kırıyor çünkü kapsamdışı çalışanlar grev oylamasında oy kullanabiliyor ve grev sırasında çalışıyor.

Türk Telekom'da da özelleştirme sonrası kapsamdışı uygulaması yaygınlaştırıldı. Yaklaşık 40 bin çalışanı bulunan Türk Telekom'da sendika üyelerinin sayısı 26 bin civarında iken, 13-14 bin kapsamdışı çalışan bulunmaktadır. Bilindiği gibi Kasım 2005'teki özelleştirme öncesinde Türk Telekom çalışanlarının bir bölümü işçi bir bölümü ise kamu görevlisi statüsünde idi. Özelleştirme sonrası kamuya dönme hakkı olanlardan yaklaşık 10 bin çalışan bu hakkı kullanırken 13.500 çalışan ise Türk Telekom ile bireysel iş sözleşmesi imzalayarak Telekom'da çalışmaya devam etti. Bugün Telekom çalışanlarının yaklaşık yüzde 40'ı kapsamdışı çalışmaktadır.

Üstelik kapsamdışı çalışanlarla sendikalı işçiler aynı işleri yapmakta ve benzer kıdemlere sahip bulunmaktadır. Ancak Türk Telekom aynı işi yapan sendikalı ve kapsamdışı arasında ayırımcılık yapmakta, kapsamdışı çalışana ortalama yüzde 20 daha fazla ücret vermektedir. Aynı nitelikte işleri yapanlar arasında sırf sendikalı olmadıkları için bazı işçilere ayrıcalıklı davranılması sendikal ayırımcılık anlamına gelmektedir. Haber-İş sendikası ise, eşit işe eşit ücret verilmesini ve kapsamdışı çalışanlarla sendika üyeleri arasındaki ücret farkının giderilmesini ve kapsamdışı çalışma uygulamasının daraltılmasını istemektedir.

Türk Telekom kapsamdışı uygulamasını yaygınlaştırarak ve kapsamdışı çalışanlara daha fazla ücret vererek sendikanın etkisini kırmaya çalışıyor. Bu nedenle Haber-İş sendikasının talebi sıradan bir ücret talebi değil, aslında sendikal örgütlülüğü koruma talebidir. Çünkü kapsamdışı çalışma uygulamasının önü alınamazsa, çalışanları sendikasızlığa teşvik etmek için kapsamdışı çalışanlara daha fazla ücret ödenmesi uygulaması devam ederse ileride sendikalar toplu pazarlık yetkisi alamayacak duruma gelecektir. Bu nedenle kapsamdışı çalışan-

ların sendika üyesi yapılması ve kapsamdışı uygulamasının sınırlanması sendikaların gündeminde öncelikli bir yere sahip olmak zorundadır. Haber-İş'in Telekom grevi sendikasızlaştırmaya karşı sendika hakkını savunma grevidir. Bu grevin başarısı kapsamdışı uygulamasının önlenmesinde yaşamsal öneme sahiptir.

Grevfobi

Radikal İki 18 Kasım 2007

"Grev isteyen işçinin Türklüğünden şüphe ederim" (*)

Ülkemizde devletin grev korkusu oldukça köklü bir geçmişe sahiptir. Grev hakkının tanınması konusunda yoğun tartışmaların yaşandığı 1950'lerin başlarında CHP hükümetinin Çalışma Müsteşarı tarafından ifade edilen yukarıdaki zihniyet, grev hakkının Anayasal olarak tanındığı 1961 sonrası dönemde de devam etmiş ve "grevfobi" günümüzde de direncini koruyan müzmin bir hastalık halini almıştır. Grev hakkı 1963-1980 döneminde nispeten özgür bir biçimde kullanılsa da "millî güvenlik" gerekçesiyle sık sık kesintiye uğramış; hatta millî güvenlik gerekçesi o kadar keyfi bir biçimde kullanılmış ki, un değirmenleri ve otellerdeki grevler dahi millî güvenliği bozduğu gerekçesiyle Demirel hükümetleri tarafından ertelenmiştir. 12 Eylül darbesi sonrasında ise Anayasa'nın 54. maddesi ile grev hakkı adeta ortadan kaldırılmış ve aradan 25 yıl geçmesine rağmen 1982 Anayasasının bu maddesinde hiçbir değişiklik yapılmamıştır.

Anayasa'nın ve sendikal yasaların grevi cendereye alan hükümlerine rağmen yapılan grevler ise hukuksuz yöntemlerle kırılmaya ve etkisizleştirilmeye çalışılmıştır. Bunun son örneği Türk Telekom işçilerinin grevidir. AKP hükümeti ve Telekom işvereni el ele vererek grevi kırmaya çalışıyor. Greve ilişkin 2822 sayılı Yasa grevci işçinin yerine bir başkasının çalıştırılmasını kesinlikle yasaklamışken, Türk Telekom grevci işçilerin yerine kapsam dışı personeli ve taşeron şirket işçilerini çalıştırıyor. Hükümet buna engel olacağına pek çok yerde mülki amirlerin ve güvenlik güçlerinin emir ve gözetiminde grev kırıcılığı yapıyor. Grev kırıcılığı o dereceye varmış durumdaki, üzerinden haftalar geçmesine rağmen yaşamsal bir sektör olan iletişimdeki grev günlük hayata yansımıyor.

Grev hakkı, yasaklar, grev ertelemeleri ve adeta bir labirent olan grev prosedürü ile etkisiz hale getirilmişken ve yasal grev hakkı yasadışı uygulamalarla kırılmaya çalışılırken AKP hükümeti greve ilişkin yeni bir skandala imza atıyor. Sendikaların, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve Avrupa Birliği'nin grev kısıtlamalarının kaldırılması yönündeki taleplerini ısrarla görmezden gelen hükümet tam tersine grev yasaklarına ilişkin hapis cezalarını artırıyor. Halen TBMM Adalet Komisyonunda görüşülmekte olan "Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile pek çok yasanın yanı sıra 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında da değişiklik yapılıyor. Bu torba kanun ile güncelliğini yitirmiş para cezaları yeniden düzenleniyor. Ancak bu arada

anlaşılmaz bir tutumla grev yasaklarının ihlali durumunda uygulanan hapis cezalarının üst sınırları da ciddi bir biçimde artırılıyor. İşte yeni grev cezaları:

Kanunun öngördüğü şartlar gerçekleşmeden grev kararı verenlere uygulanacak cezanın üst sınırı üç aydan altı aya, böyle bir grevi uygulayan ve katılanlara verilecek ceza ise altı aydan bir yıla yükseltiliyor. Kanuna uygun alınmış ancak uygulanması kanuna uygun olmayan bir grev için öngörülen ceza ise üç aydan altı aya yükseltiliyor. Grevin yasak olduğu işler ve işyerlerinde grev kararı verenler ile bunun propagandasını yapanlar için öngörülen ceza altı aydan bir yıla, böyle bir greve katılanlar için öngörülen ceza ise altı aydan iki yıla çıkartılıyor. Ülkemizde bankacılık, şehiriçi kara, deniz ve demiryolu ulaşımı, linyit ve petrol üretimi, petro-kimya ve eğitim kurumları da dahil yaygın bir grev yasağı olduğu düşünülürse yapılması gereken cezaları artırmak değil grev yasaklarını kaldırmak olmalıydı. Yasa tasarısı ile yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce alınan kararları etkilemek veya değiştirmek amacıyla grev yapılması durumunda uygulanacak ceza ise bir yıldan üç yıla çıkarılıyor. Böylece dünyanın pek çok ülkesinde sıradan bir vaka olan genel grev hakkını kullananlar üç yıla kadar hapsi göze alacak. Hele bu grev "devletin şahsiyetine" karşı olursa uygulanacak ceza 4,5 yıla kadar çıkabilecek. Böylece sendikaların da bir 301'i oluyor! Tasarı ile grev erteleme kararlarına uymayanlar hakkında uygulanacak ceza da altı aydan iki yıla çıkarılıyor.

Tasarı ile halen var olan ancak kadük hale gelmiş saçma sapan bir ceza da korunuyor. Buna göre grev uygulanan işyerinde "Bu işyerinde grev vardır" ibaresi dışında afiş, pankart ve ilan asanlar ile işyeri çevresinde grevciler için kulübe baraka ve çadır gibi barınma yerleri yapanlar ve yaptıranlar hakkında altı aya kadar hapis cezası uygulanacak. Örneğin "Türk Telekom grevcilerine başarılar" yazılı bir karton dövizi grev yerine astınız veya soğuktan korunmak için grev çadırı kurdunuz; karşılığı altı ay hapis. Dahası var; fakat bu kadarla yetinelim. Greve ilişkin hapis cezaları neredeyse ikiye katlanıyor. Peki grev yasaklarına ilişkin cezaların artırılma gerekçesi ne? Memlekette yaygın bir grev ve direniş dalgası mı var, grev yasakları ard arda ihlal mi ediliyor? Hiçbiri değil. Bırakın sendikaların ve işçilerin grev yasaklarını ihlal etmesini, tersine hükümetin kendisi yasaları ihlal ederek Telekom grevini kırmaya çalışıyor. O halde nereden çıktı grev cezalarındaki bu artış?

Sanırız köklü bir geçmişi olan "grevfobi" hastalığı depreşti. "Sivil" Anayasa hazırlamak iddiasındaki AKP, temel bir insan hakkı olan greve karşı daha fazla cezayı aynı günlerde Meclise taşıyor; grevsiz gül bahçesi istiyor. Pek çoğu uluslararası standartlara aykırı olan grev sınırlamalarını kaldırmak yerine, bunlara ilişkin cezaları artırması AKP'nin demokrasi anlayışının çarpıklığın yeni bir göstergesi. Dahası grev yasaklarını yıllardır kaldırmayan; bu yöndeki ILO eleştirilerine kulak tıkayan hükümetin yeni bir çifte standardı niteliğinde. Greve daha fazla ceza öngören yasa tasarısı AKP'nin grev konusundaki köklü devlet geleneğini sahiplendiğini gösteriyor. Bu geleneğin köklerini daha iyi anlamak için Ahmet Makal'ın *Ameleden İşçiye* kitabında (İletişim, 2007) yer alan 1946-60 dönemi grev tartışmalarına ilişkin makaleyi kuvvetle tavsiye ederiz.

(*) Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Fuat Erciyes, 1950.

Türbana özgürlük greve ceza!

BirGün 30 Ocak 2008

AKP hükümeti hak ve özgürlükler konusunda çifte standartlı yaklaşımına bir yenisini daha ekledi. Türban konusunda özgürlükçü kesilen AKP hükümeti birkaç gün önce kabul edilen bir yasa ile grev cezalarını artırdı. Hükümet tarafından hazırlanan ve 23 Ocak 2008 tarihinde TBMM'de kabul edilen 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile grevler için öngörülen cezalar artırıldı. Bu torba kanun ile güncelliğini yitirmiş para cezaları yeniden düzenlendi.

Ancak bu arada 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasındaki grev yasaklarının ihlali durumunda uygulanan hapis cezalarının üst sınırları da ciddi bir biçimde artırıldı. AKP Hükümeti ILO'nun yıllardır eleştirdiği grev yasak ve engellerini kaldırmak yerine bu yasakların cezalarını artırmayı tercih etti. Yasakları güçlendirdi. İşte yeni grev cezaları:

Kanunun öngördüğü şartlar gerçekleşmeden grev kararı verenlere uygulanacak cezanın üst sınırı üç aydan altı aya yükseltildi. Böyle bir grevi uygulayan ve katılanlara verilecek ceza ise altı ay olacak. (2822/70)

Grevin yasak olduğu işler ve işyerlerinde grev kararı verenler ile bunun propagandasını yapanlar için öngörülen iki ay ile altı ay arasındaki ceza korunurken, böyle bir grevin uygulanması durumunda uygulanacak cezanın üst sınırı üç yıla çıkartıldı. Yasanın eski halinde bu ceza "dokuz aydan az olmamak üzere" şeklindeydi.

Yasak halinde greve katılanlar için ön görülen cezanın üst sınırı ise iki yıla çıkartıldı. Eski hali "altı aydan az olmamak üzere" şeklindeydi (2822/72). Ülkemizde bankacılık, şehiriçi kara, deniz ve demiryolu ulaşımı, linyit ve petrol üretimi, petro-kimya ve eğitim kurumları da dahil yaygın bir grev yasağı olduğu düşünülürse yapılması gereken cezaları artırmak değil grev yasaklarını kaldırmak olmalıydı.

Yasa ile yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce alınan kararları etkilemek veya değiştirmek amacıyla grev kararı verenler, teşvik edenler ve bunun propagandasını yapanlar için öngörülen cezanın üst sınırı dokuz aydan bir yıla, böyle bir grev kararının uygulanmasını teşvik edenlere verilecek ceza ise bir yıldan üç yıla çıkarıldı. Böyle bir greve katılanlara verilecek cezanın üst sınırı ise bir yıla çıkarıldı. (2822/73) Böylece dünyanın pek çok ülkesinde sıradan bir vaka olan genel grev hakkını kullananlar üç yıla kadar hapsi göze alacak. Hele bu grev "devletin şahsiyetine" karşı olursa uygulanacak ceza 4,5 yıla kadar çıkabilecek. (2822/74).

Ancak AKP'nin bu cezayı Meclisten geçirdiği sırada Anayasa Mahkemesi 2822 sayılı Yasanın 73/3. maddesini iptal etti. Yüksek Mahkeme, yasama, yürütme ve yargı kararlarına etki amacıyla yapılacak grevlere katılanlara ceza verilmesini Anayasaya aykırı buldu. AKP Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği bir

maddenin cezasını artırmış oldu. Bakalım Cumhurbaşkanı Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği bu maddeyi onaylayacak mı?

Yasa ile grev erteleme kararlarına uymayanlar hakkında uygulanacak ceza da altı aydan iki yıla çıkarıldı. (2822/75). AKP'nin iktidarı boyunca çok sayıda grev ertelemeye imza attığı düşünülecek olursa bu cezanın arttırılmasının nedeni de daha iyi anlaşılıyor.

Yasa ile halen var olan saçma sapan bir grev cezası da korundu. Buna göre grev uygulanan işyerinde "Bu işyerinde grev vardır" ibaresi dışında afiş, pankart ve ilan asanlar ile işyeri çevresinde grevciler için kulübe baraka ve çadır gibi barınma yerleri yapanlar ve yaptıranlar hakkında altı aya kadar hapis cezası uygulanacak (2822/79).

Temel sosyal haklardan biri olan greve ilişkin yasakları kaldırmak yerine bu yasakları pekiştiren AKP'nin türban etrafında kopardığı "sivil özgürlük fırtınası" çifte standart değilse nedir? Türban için Anayasayı değiştirmeye kalkanların Anayasa'nın 54. maddesini (grev hakkını engelleyen madde) değiştirmeye neden cesaretleri yok! "Türbana özgürlük" diyenler neden "greve ceza" diyor?

Kamudan hizmet alan yurttaşların sivil haklarının korunması, yetişkin üniversite öğrencilerin kılık kıyafet özgürlüğü elbette önemlidir ve sorun olmaktan çıkmalıdır. Ancak yurttaşların kıyafeti üzerinde fırtına koparan ama yurttaşları sosyal haklarını kısıtlayanlar ve bu konuda suskun kalanlar acaba neyi örtüyor?

AKP'den teşmil kazığı

BirGün 9 Temmuz 2009

AKP Hükümetinin büyük sermaye çevrelerinin çıkarlarını korumak konusunda hiçbir sınır ve kural tanımadığını; hak arayan işçiye posta atan Başbakanın finans kapitalin talepleri karşısında inanılmaz uysal olduğunu bir kez daha gördük. Şimdi size AKP hükümetinin imza attığı inanılmaz bir teşmil öyküsünü, banka çalışanlarına atılan teşmil kazığını anlatacağım.

Teşmil 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan bir mekanizma; Bir işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesinin işkolundaki diğer işyerlerine uygulanmasına olanak veriyor. Sendikanın başvurusu üzerine, hükümet teşmil kararı alabiliyor. Böylece sendikanın sağlamış olduğu haklar işkolunda diğer çalışanlara da uygulanıyor ve örgütsüz çalışanların da çalışma koşulları ve ücretleri iyileşebiliyor. Teşmil, Avrupa ülkelerinde yaygın bir uygulamaya sahip. O kadar ki, sendikalaşma oranlarının yüzde 30'lar seviyesinde seyrettiği Batı Avrupa ülkelerinde teşmil yoluyla toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı yüzde 70'lere ulaşabiliyor.

Teşmil yasalarda var olmasına rağmen ülkemizde pek başvurulan bir mekanizma değil. Hükümetler teşmile pek yanaşmıyor. Ancak geçtiğimiz aylarda şaşırtıcı bir gelişme yaşandı. AKP hükümeti, Banka Sigorta İşçileri Sendikası (Basisen) tarafından yapılan başvuru üzerine 29 Nisan 2009 tarihinde Resmî Gazete

yayımlanan bir kararnameyle Basisen tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesinin Finansbank, Fortis ve Denizbank'a teşmil edilmesine karar verdi. Böylece bu banka çalışanlarının ücret ve sosyal haklarında önemli iyileştirmeler sağlanacaktı. Geçen yıl Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) teşmil başvurusunu kabul etmeyen hükümetin bu tutumu şaşırtıcıydı. Yine de teşmil kararı sendikal çevrelerde memnuniyetle karşılandı. Üzerinde yazıldı, çizildi.

Ancak üç banka hükümetin teşmil kararını bir türlü uygulamadı. Teşmil kararnamesinin yayımlandığı tarihte banka çalışanlarının ücretlerine 250 TL zam yapılması zorunlu olmasına rağmen, üç bankanın kılı kıpırdamadı. Hükümet kararnamesine meydan okudular ve uygulamadılar. Basisen sendikası bu hukuksuzluğa karşı tepki gösterdi ve teşmil kararnamesinin derhal uygulanmasını istedi. Sendika gazetelere verdiği ilanlarla "T.C. Hükümeti, çağdaş ve demokratik bir karara imza atarak, teşmil uygulamasını kabul etmiştir" diyerek "Finansbank, Fortis ve Denizbank'ın Belçikalı, Hollandalı, Fransız ve Yunan sahipleri yasalarımızı derhal uygulamalıdırlar" çağrısında bulundu. Ancak sonuç alamadı.

Sendikanın bu çağrısı karşısında bankalar kılını kıpırdatmazken, hükümet kararnameyi uygulamayan bankalara karşı hukuksal işlem başlatmak yerine, banka çalışanlarına inanılmaz bir kazık attı. 3 Temmuz 2009 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan yeni bir kararname ile 29 Nisan 2009 tarihli teşmil kararnamesinin ücret, ikramiye yıllık izinler konusundaki maddeleri yürürlükten kaldırıldı. Bir diğer ifadeyle 29 Nisan 2009 tarihinde üç bankanın çalışanlarına verilen aylık 250 TL zam, iki ikramiye ve yıllık ücretli izin artışları daha uygulanmadan geri alınmış oldu.

İşte size sosyal hukuk devleti ve AKP demokrasisi! Hükümet Nisan ayı sonunda teşmil kararnamesi yayınlıyor, finans kapital kararnameyi uygulamıyor ve yasalara meydan okuyor ve bu arada muhtemelen hükümetle görüşerek kararnamenin geri çekilmesini istiyor. Sendika teşmil kararnamesinin gereğinin yapılmasını istiyor. Ama T.C. hükümeti iki ay önce attığı "çağdaş ve demokratik" adımı finans kapitalin talepleri doğrultusunda geri çekiyor. Bir başbakan düşünün, altında kendi imzası bulunan kararnameyi hiçe sayan finans kapital karşısında ses çıkaramaz ama hak arayan işçiye ne haliniz varsa görün demeye getirir. Bir bakan düşünün, hükümet kararnamesine kâğıt parçası muamelesi yapan finans sermayesi karşısında suskun ama işçilerin sokağa dökülmesini tehlikeli bulur.

Geçtiğimiz hafta bir gece yarısı sermaye örgütlerinin talebi üzerine "köle işçi" yasasını oldubittiyle meclisten geçiren AKP, birkaç gün sonra altında kendi imzası olan teşmil kararnamesini, finans kapitali küstürmemek için ortadan kaldırdı. Banka çalışanlarına atılan bu teşmil kazığı AKP'nin "demokrat" ve "çağdaş" siyasetinin yeni örnekleri olarak çok öğretici. Elbette görmek isteyen gözlere...

Hükümete-bürokrasiye grev eğitimi şart!

BirGün 26 Kasım 2009

Kamu çalışanlarının dün gerçekleştirdiği bir günlük uyarı grevi öncesinde Başbakan Erdoğan grevin yasadışı olduğunu ilan etti. Başbakan "Türkiye Cumhuriyeti bir hukuk devletidir. Hukuk devleti içerisinde memur da işçi de hukuki olan haklarını rahatlıkla kullanabilirler. Yasal olmayan bir hak olamaz. Yapılacak iş de yasal bir iş değildir. O zaman da neticesine katlanırlar" sözleriyle kamu çalışanlarına gözdağı vermek istedi. Anlaşılan sayın Başbakanın "demokratlığı" ve açılımları emeği kapsamıyor. Sendikal haklar söz konusu olduğunda Başbakanın tahammülsüzlüğü yeni bir vaka değil. Ancak Başbakanın sözleri bu konularda kendisinin iyi bilgilendirilmediği ve konudan habersiz olduğunu gösteriyor.

Başbakan kamu çalışanlarının eyleminin yasal olmadığı, hukuki olmadığını söylüyor. Biz buradan kendisine gönüllü danışmanlık yapalım ve kamu görevlilerinin barışçı iş bırakma eylemlerinin neden hukuka uygun olduğunu ve yasal olduğunu anlatalım.

Sayın Başbakan sizin hükümetiniz döneminde değiştirilen Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre usulüne göre onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmeleri kanun hükmündedir. Bu sözleşme ve antlaşmalar ile iç hukuk arasında uyumsuzluk söz konusu olursa uluslararası sözleşmeler uygulanır.

Sayın Başbakan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM İkiz Sözleşmeleri TBMM tarafından onaylanmış sözleşmelerdir ve bu sözleşmeler kamu çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkını güvence altına almıştır. Bu sözleşmelerin hükümleri 657'den de 4688'den de üstündür.

Dahası sayın Başbakan, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) Türkiye'den bir kamu görevlisi tarafından açılan davada (Satılmış ve Diğerleri Davası) Boğaz köprüsünde bir gişe görevlisinin çalışma koşullarını protesto için yaptığı iş bırakma eylemi nedeniyle idare tarafından verilen cezayı sendika hakkında müdahale olarak görmüş ve idareyi mahkûm etmiştir. Yine İHAM, bir başka kamu görevlisine KESK tarafında düzenlenen toplu eyleme katılmasından dolayı verilen cezayı İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin sendika hakkını güvence altına alan 11.maddesinin ihlali olarak görmüştür (Karaçay Davası). Sayın Başbakan kamu görevlilerinin grev hakkının hukuksuz olduğunu söylemeden önce lütfen İHAM'ın bu kararlarını danışmanlarınızdan istetip okuyunuz.

İHAM kararlarına göre kamu görevlilerinin hak aramak amacıyla barışçı biçimde işi bırakması ve toplu eylem yapması İHAS'ın güvencesi hakkındadır. İHAS Türkiye'nin onayladığı bir sözleşmedir ve İHAM kararları bağlayıcıdır. Kamu çalışanın eylemi hukuksuzdur diyen hukuksuzluk yapmış olur.

Sayın Başbakan size bir başka örnek daha: Türkiye'nin üyesi olduğu ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi gereği kamu çalışanının grev ve toplu sözleşme hakkı vardır. Yine lütfen danışmanlarınızdan istetip ILO Sendika Özgürlüğü

Komitesi kararlarını inceleyiniz lütfen. (ILO, *Freedom of Association*, Fifth (revised) edition, paragraf 572-580). Göreceksiniz ki devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri hariç diğer bütün kamu görevlileri grev hakkına sahiptir. Evet genel müdürlerin, müsteşarların, üst düzey bürokratların grev hakkı sınırlanabilir ama diğer kamu görevlilerinin grev dahil toplu eylem hakkı vardır sayın Başbakan.

Sayın Başbakan, kamu görevlisinin bir günlük grevine yasa dışı demişsiniz. Keşke danışmanlarınızdan bu konudaki ulusal yargı kararlarını isteseydiniz. Danıştay 12. Dairesinin 2001/4415 sayılı kararını okuyunuz lütfen. Danıştay 8. Dairesinin 1999/2668 sayılı kararını okuyunuz. Danıştay 12. Dairesinin 2005/313 sayılı kararını okuyunuz. Göreceksiniz ki Danıştay'ın istikrar kazanmış görüşüne göre kamu görevlisinin sendikanın aldığı karar doğrultusunda işe gelmemesi, işini bırakması hukuka uygun bulunmuştur. Danıştay sendikanın aldığı karar nedeniyle işe gelmeyen kamu görevlisinin 657 sayılı Kanun'a göre aylıktan kesme ile cezalandırılmasını iptal etmiş ve sendikal kararla işe gelmemeyi geçerli bir mazeret saymıştır.

Kamu çalışanlarının grev hakkı ve iş bırakma hakkı konusunda hukuksal bir tartışma yoktur. Bu konudaki tartışma gerek ulusal gerekse uluslararası yargı organı kararlarıyla açıklığa kavuşmuştur.

Mesele başta sayın Başbakan olmak üzere, İstanbul valisi ve bürokrasinin bu kararlardan habersiz olması veya habersiz gibi davranmasıdır. Biz görevimizi yaptık sayın Başbakanın bilgi eksikliğini gidermeye çalıştık ama idarenin bir bütün olarak bu konuda eğitime ihtiyacı var.

Bir önerimiz var: Hükümetin ve bürokrasinin, kamu çalışanlarının grev ve toplu pazarlık hakları konusundaki bilgisizliği ve ilgisizliği gidermek için Profesör Mesut Gülmez Hocanın eserleri hükümet üyelerine ve üst düzey kamu görevlilerine bayram hediyesi olarak dağıtılsın ve bayramda okunsun.

Grevi hatırlamak

BirGün 24 Şubat 2011

Metal işçileri 21 yıl aradan sonra greve hazırlanıyor. Birleşik Metal-İş sendikası 33 metal işyerinde 15 bin işçiyi kapsayan grev kararlarını aldı. Anlaşma sağlanmazsa grevler mart ayı içinde uygulanacak.

Metal işçileri ve Birleşik Metal grevin temel bir işçi hakkı, bir insan hakkı olduğunu hatırlatıyor. Bu hatırlatma çok çok önemli. Çünkü yıllardır bir toplumsal bellek kaybı yaşanıyor. Eminim önümüzdeki günlerde piyasalardan ve piyasaperestlerden şöyle itirazlar yükselecektir: "grev mi, o da ne?", "bu çağda grev mi olur?", "ekonomi iyiye giderken, grev olacak şey mi?", "milletçe en çok birlik-beraberliğe (ve ihracata) ihtiyaç duyduğumuz bugünlerde, nereden çıktı bu grev".

Dahasını da yapacaklar; toplu sözleşmenin ve sendikacılığın da modasının geçtiğini ileri sürecek piyasaperest ekonomistler. Metal işçilerinin grevi hatırlatması sinirlerini bozacak. Ne güzel grev unutulmuştu. Kimse grevden söz etmiyordu. Çalışma barışı içinde, emek ve sermaye gül gibi geçinip gidiyordu. Şimdi ne alemi vardı grevi hatırlamanın!

Krizin faturası mı? Yükle işçiye! Fazla çalışma mı gerekiyor? İşçi çalışsın! (Bir bakanın deyişiyle günde 15-16 saate kadar) Siparişler mi azaldı, işçi sendikalı mı olmak istiyor? At gitsin! Sendika yok, toplu sözleşme yok, grev yok. Ne âlâ çalışma barışı, değil mi?

Grevin bir hak olduğu uzun zamandır unutulmuştu. Grev hakkı kullanılmaz olmuştu. Gelin memleketimizdeki grev verilerine bir göz atalım: 2008 ve 2009 yıllarında 8 bin 100 işçi greve gitmiş. Yılda sadece 4 bin işçi! Grevde geçen işgünü sayısı ise 178 bin. 2002-2006 yıllarında ise yılda ortalama 3 bin işçi greve gitmiş. Grevde geçen işgünü sayısı ise 270 bin gün.

12 Eylül'ün hemen ardından 1984-89 döneminde, o zor günlerde bile, yıllık ortalama grevci sayısı yaklaşık 19 bin, grevde geçen işgünü ise 1,2 milyon idi. 1990-1995 döneminde yıllık ortalama grevci sayısı 100 bin grevde geçen işgünü sayısı 2,2 milyon; 1996-2001, döneminde ortalama grevci sayısı 9 bin 300 grevde geçen işgünü 270 bin idi. AKP dönemine baktığımızda grev eğiliminin dibe vurduğunu görüyoruz. Hak yok vazife var, grev yok çalışma var!

Bu zoraki çalışma barışının temelleri 12 Eylül'de atıldı. Dönemin mücadeleci sendikalarının kapısına kilit vuruldu ve on binlerce işçinin grevleri sona erdirildi. 1982 Anayasası ve 1983 sendikal yasaları ile ebediyen sürecek bir büyük sermaye barışı, "pax kapital" kurulmak istendi.

Sermaye barışının güvence altına alınması için gerekli sendikal düzenlemeler de yapıldı. 1980 öncesinin mücadeleci ve demokratik sendikal örgütü ve işkolunun en büyük sendikası Maden-İş, bir yandan sıkıyönetim öte yandan işveren örgütünün manevralarıyla yok edilmek istendi; üyeleri başka bir sendikaya geçmeye zorlandı.

Buna rağmen işçiler grev hakkını kullandılar. 12 Eylül sonrasının en büyük grevlerinden biri metal işçileri tarafından Netaş işyerinde yapıldı. 1989 ile 1995 arasında grev hakkı yaygın biçimde kullanıldı ve 24 Ocak-12 Eylül rejimiyle öngörülen emek rejimi sarsılır gibi oldu. Ancak 1996 sonrasında sendikal harekette başlayan geri çekilme sonucu grev eğilimi düştü.

AKP döneminde yapılmak istenen bazı etkili grevler (cam ve lastik) ise "millî güvenlik" nedeniyle defalarca ertelendi ve grevin adı anılmaz oldu. AKP döneminde -2007 Telekom grevini dışarıda bırakacak olursak- grevin adı yoktur. Telekom grevi de kapsam dışı personel ve taşeron uygulaması yoluyla etkisiz kılınmıştır.

Şimdi metal işçileri bu sermaye barışına itiraz ediyor. Kriz bahanesiyle düşük zamlara itiraz ediyor, ücret uçurumlarına itiraz ediyor ve idari kazanımlarının yok edilmesine itiraz ediyor.

Metal işçileri, grevin temel bir işçi hakkı olduğunu, temel bir insan hakkı olduğunu hatırlatıyor. Metal işçileri *pax-kapitalin*, sermaye barışının sonsuza kadar devam etmeyeceğini hatırlatıyor. Metal işçileri "cici sendikacılık" ile işçi haklarının korunamayacağını hatırlatıyor.

Hafıza tazelemekte, hatırlamakta yarar var!

Deli gömleği ve grev önlüğü!

BirGün 21 Nisan 2011

Bu da oldu. Bunu da öğrendik. Grev önlüğü deli gömleği imiş, sendikacılar kan gördüklerinde rahatlayan bir zihniyete sahipmiş!

Başbakan Erdoğan 16 Nisan 2011 tarihinde toplanan Memur-Sen 4. Olağan Genel Kurulu'nda yaptığı konuşma ile sendikacılığa yeni bir "vizyon" getirdi ve grev ve eylem hakkı isteyenler deli gömleği giysin dedi. (*Radikal*, 17 Nisan 2011) Başbakan böylece grev önlüğü ile deli gömleği arasında tuhaf bir benzetme kurdu ve mücadeleci sendikacıları kan gördüklerinde rahatlayan zihniyete sahip olmakla suçladı. Aynı gün "ileri demokrasi" seçim beyannamesini açıklayan Başbakan'ın bu konuşması bu "ileri demokrasi"de sendikalara biçilen rol açısından öğreticiydi.

Başbakan Memur-Sen konuşmasında "ileri demokrasi"nin sendikacılık vizyonunu şöyle açıklıyordu: "Bugünün dünyasında sendikacılık, geçmişte olduğu gibi, kırmakla, dökmekle, eylemle, grevle özdeşleşen bir yapı asla sergileyemez." Başbakanın bütün bir geçmiş sendikal mücadeleyi "kırmak ve dökmek" olarak itham ediyor, bununla da yetinmiyor grev ve eylem hakkıyla kırmayı ve dökmeyi özdeş hale getiriyordu. Bu inanılmaz bir benzetmeydi. Başbakan evrensel kabul görmüş temel hak ve özgürlüklerden biri olan grev ve toplu eylem hakkını kriminalize ediyordu. Hak arayanları kriminalize etmenin son zamanlarda yaygın bir "ileri demokrasi" uygulaması haline geldiğini ekleyelim.

Başbakan konuşmasında Memur-Sen'e okkalı bir teşekkür etmeyi de ihmal etmedi. "12 Eylül halkoylamasında, Memur-Sen ailesi gerçekten örnek bir tavır sergiledi ve çok güçlü şekilde 'evet' diyerek, demokrasi mücadelemize unutulmayacak bir destek sağladı. Bu vesileyle Sayın Başkan ve ekibine, tüm Memur-Sen mensuplarına, ileri demokrasiye, hukukun üstünlüğüne, yeniden büyük Türkiye idealine 'evet' dedikleri için burada bir kez daha teşekkür ediyorum" Hatırlanacağı gibi Memur-Sen, memurlara örtülü grev yasağı getiren (zorunlu tahkimi öngören) anayasa değişikliğine kuvvetli şekilde evet demişti.

Böylece resim tamamlanıyordu. Grev yasağına onay veren bir sendikal örgütün genel kurulunda Başbakan grev önlüğünü deli gömleği giymekle, kırmakla ve dökmekle özdeşleştiriyordu. Başbakanın konuşması aynı za-

manda kamu görevlilerinin tümün kapsayan grev yasağının teyidi idi. Referandum öncesi sendikal hakların genişleyeceğini iddia edenlerin ve bu iddialara inananların kulakları çınlasın. Bu arada Başbakanın teşekkür ettiği sendikanın son 9 yılda üye sayısını büyük bir "sendikal mucize" ile yüzde 900 oranında artırdığını eklemek lazım.

Başbakan konuşmasında 1 Mayısı ücretli tatil ilan etmekle ve Taksim'in yolunu açmakla övünmeyi de ihmal etmedi. Yıllarca Taksim'i yasak ilan eden, Taksim'de 1 Mayıs kutlamak isteyenleri şiddetle engelleyen kimdi? Kim işçilere, sendikacılara, gençlere gaz sıkmış, cop sallamıştı? Yıllarca Taksim'i emekçilere meneden Vali Güler'i milletvekili adayı gösteren kendisi değil miydi? 1 Mayısın ücretli tatil ilan edilmesi talebi karşısında "ekonomi bu kadar tatili kaldıramaz" diyen kimdi? Başbakan herkesin hafıza kaybı yaşadığını düşünüyor olmalıydı.

Başbakan sendikaların bütün bunların kadrini kıymetini bilmediklerini iddia ederek şu inanılmaz ithamlarda bulunuyordu: "Onlar ideolojinin deli gömleğini giymiş zihniyetlerdir. Onlar cam, çerçeve, çevredeki esnafı, herkesi dilhun ettikleri zaman, kan gördükleri zaman rahatlayan zihniyetlerdir." Başbakana göre Memur-Sen öncesi sendikacılık bundan ibaretti. Şimdi yeni bir sendikacılık dönemi başlıyordu: Grevsiz, eylemsiz ve sessiz sendikacılık dönemi.

Ancak bu grevsiz, eylemsiz, sessiz sendikacılık tahayyülü Memur-Sen Genel Kurul salonunda kalmaya mahkûmdu. Metal işçileri, sağlık emekçileri Başbakanın grevi deli gömleği olarak tanımladığı günlerde grev önlüğünü giymekte ısrar ediyordu. Birleşik Metal-İş üyesi metal işçileri on yıllar sonra grev hakkını kullanarak MESS grup toplu iş sözleşmesi düzenini yıktılar ve daha ileri haklar elde ettiler. Birleşik Metal-İş sendikasının MESS karşısında elde ettiği büyük başarı grev hakkının sendikal mücadelenin en önemli aracı olduğunu bir kez daha gösterdi. Sağlık çalışanları da 19-20 Nisan'da performansa dayalı çalışmayı, taşeron ve sözleşmeli personel uygulamasını protesto etmek için Türkiye çapında iş bıraktı, greve gitti. Grev önlüğü giyenler, deli değil sınıf bilinçli emekçilerdi.

Grev ve toplu eylem hakkı işçilerin 300 yıllık mücadelesinin ürünüdür. Bir Başbakanın grev önlüğüne deli gömleği demesi, sendikacıları kan gördüklerinde rahatlamakla suçlaması ne kadar inanılmaz ise bu sözlerin bir sendika genel kurulunda edebilmesi ve bu sözlerin alkışlanması sendikal tarihte eşine az rastlanır bir skandaldır.

Evet, ortada bir deli gömleği var! İşçilere, çalışanlara, sendikalara giydirilmiş bir deli gömleği var. Bütün mesele bu deli gömleğini yırtıp atmak ve grev önlüğünü giyebilmekte.

İtibarı zedeleme ihtimali tehlikesi taşıyan grev

BirGün 1 Eylül 2011

Başlıktaki saçmalığın farkındayım. Ancak bu şekilde kısaltabildim. Her ne kadar anlaşma sağlanmış ve toplu iş sözleşmesi bağıtlanmış olsa da geçen hafta İzmir'de yaşanan tuhaf grev erteleme (tedbiren durdurma) olayı her açıdan ibretlik bir vaka olarak sendikal tarihe geçecek nitelikte.

İzmir Enternasyonal Fuarı ile çeşitli fuarları gerçekleştiren ve ağırlıklı hissesi İzmir Büyükşehir Belediyesine ait olan İzmir Fuarcılık Hizmetleri Kültür ve Sanat İşleri A.Ş. (İZFAŞ) işyerinde DİSK üyesi Sosyal-İş sendikasının 22 Ağustos 2011 tarihinde başlattığı grev İZFAŞ'ın başvurusu üzerine İzmir 1. İş Mahkemesi tarafından 20 gün süreyle tedbiren durduruldu. Mahkeme kararının gerekçesi inanılmazdı: "Ülkenin uluslararası alandaki itibarının zedelenme ihtimalinin doğması tehlikesi karşısında grevin 20 gün süre ile tedbiren durdurulmasına karar verilmiştir."

Nereden baksan tutarsızlık, nereden baksak hukuksuzluk, nereden baksan keyfilik! Kararın ulusal hukukta yeri yok, uluslararası hukukta hiç yok. Durdurma kararının İzmir Enternasyonal Fuarı ile ilgili olduğu çok açık. Enternasyonal Fuarın 80. yıldönümüne denk gelen grev enternasyonal kurallar hiçe sayılarak ve hukuk görmezden gelinerek erteletilmiş.

Ülkemizde grevlerin engellenmesine, ertelenmesine, yasaklanmasına olanak sağlayan anti-demokratik bir çalışma mevzuatı olduğu biliniyor. 12 Eylül askeri darbesi ürünü bu mevzuatın darbe dönemi sonrası "sivil" hükümetler tarafından da yaygın olarak kullanıldığı biliniyor. Nitekim AKP döneminde de ciddi grev ertelemeleri söz konusu oldu. Bu ertelemeler daha çok "millî güvenlik" ve "genel sağlık" gibi gerekçelere dayalıydı. Şimdi yepyeni bir durumla yüz yüzeyiz. CHP'li Büyükşehir Belediyesinin büyük ortağı olduğu bir şirket "ülkenin uluslararası itibarını zedeleme ihtimali doğması tehlikesi" gerekçesiyle grev erteletiyor. Erteleyene değil erteletene bak.

Dikkat edin! İtibar henüz zedelenmemiş, zedelenme ihtimalinden değil, bu ihtimalin doğması tehlikesinden söz ediliyor. Güler misin, ağlar mısın? Hangi mevzuat böyle bir ertelemeye cevaz veriyor. Mahkeme 2822 sayılı yasanın 47. maddesine dayandırmış kararını. Ama 47. maddede itibari zedeleme ihtimalinin ortaya çıkmasından söz edilmiyor. Madde "grev hakkı iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz" deniyor. Mahkeme zorlama bir şekilde grevi bu kapsama sokarak evlere şenlik bir gerekçeyle karar vermiş. 47. madde de anti-demokratik ama mahkeme kararı 47. maddeye bile aykırı.

Kaldı ki grevin "enternasyonal" kuralları var. Enternasyonal bir fuar şirketi için bu enternasyonal kuralların hiç anlamı yok anlaşılan. Oysa "ülkenin uluslararası itibarini zedeleme ihtimali doğması tehlikesi" ile grev erteletirseniz size sadece gülerler. Korumak istediğiniz itibar da iki paralık olur. Nitekim enternasyonal bir kuruluş olan ILO'da Türkiye'nin itibarı yıllardır yerlerde sürünüyor.

Bir grevin sınırlanmasının uluslararası kuralları bellidir. ILO kurallarına göre grev ancak "durması nüfusun tümünün veya bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atabilecek" işlerde söz konusu olabilir. Ekonomik zarar, itibar kaybı ve benzeri gerekçelerle grev ertelemek yasaklamak enternasyonal standartlara aykırıdır. İşte size itibar! Önümüzdeki yıl ILO Konferansında Türkiye'yi rezil edecek bir karar daha alınmış oldu. Bu başarı da CHP'li Belediyeye yeter. Enternasyonal bir fuar için (küresel ticaret) gösterdikleri özeni enternasyonal çalışma kuralları için gösteremeyen bir anlayış söz konusu.

Verilmiş sadakamız varmış. İZFAŞ ülkemizi büyük bir felaketten kurtarmış. Ülkenin enternasyonal itibarını kurtarmış. Varsın enternasyonal çalışma kuralları çiğnenmiş olsun. Maksat fuarsa her şey mubah!

Grev askeriyede serbest bankalarda yasak

BirGün 22 Ekim 2011

Uzun zamandır hazırlıkları süren Toplu İş İlişkileri Kanunu taslağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak Başbakanlığa sunuldu. Böylece 2821 ve 2822 sayılı yasalar tek bir yasa haline dönüştürülüyor. "2821 ve 2822'de neler oluyor" başlıklı yazımda 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yapılan değişiklikleri değerlendirmiş ve asıl kritik düzenlemelerin toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin olduğunu vurgulamıştım. Başbakanlığa gönderilen taslakta bu konularda da yeni düzenlemeler yapılmış durumda.

DİSK'in görüşmelerden çekilmesi sonrasında Bakanlık, Türk-İş, Hak-İş ve TİSK arasında yürütülen görüşmeler sonrasında Bakanlık tarafından hazırlanan taslak 2822'de var olan ve ILO normlarıyla çelişen pek çok düzenlemeyi koruyor. Taslakta minimum düzenlemelerle yetinilmiş ve 2822'nin temel felsefesi korunmuş durumda. Taslak ile işkolu barajı yüzde 10'dan binde yüzde 5'e, işkollarının sayısı 28'den 18'e indiriliyor. Ancak mevcut yasada var olan yetki tespit ve itiraz süreci büyük ölçüde korunuyor. Mevcut yetki-tespit ve itiraz süreci sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engeldir. Taslak grev hakkına yönelik sınırlamaları da büyük ölçüde korumakta, hükümetin grev erteleme yetkisinde herhangi bir değişiklik yapmamaktadır.

Taslağın ayrıntılarını daha sonra ele alacağız. Ancak taslakla yer alan grev yasaklarına ilişkin bir düzenleme evlere şenlik. 2822 sayılı yasanın 29. ve 30. maddelerinde yer alan grev yasaklarından bazıları kaldırılıyor. 2822 sayılı kanunda yer alan noter hizmetlerinde, su, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, mezarlıklarda, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde grev yasağı kaldırılıyor. Böylece askeri kurumlarda çalışan sivil personele grev

hakkı tanınıyor. Bu sınırlamaların kaldırılması olumlu ancak ortada inanılmaz bir garabet var.

Taslakta grev yasaklarını şöyle tanımlıyor: Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze ve defin işlerinde, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi, dağıtımı işlerinde; bankacılık hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ile şehiriçi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev yapılamaz.

O da nesi! Bankacılık sektöründe grev yasağı sürüyor. Kapitalizmin kalbinde grev yasağı sürüyor. Askeri işyerlerindeki sivil personele grev yasağını kaldırarak "askeri vesayete" ağır bir darbe indiren taslak, sıra bankacılık sektöründeki grev yasağı gelince birden finans oligarşisinin vesayetine boyun eğiyor. Şaka gibi değil mi? Askeri işyerlerindeki sivil personele grev serbest, bankalarda çalışanlara yasak. Bu müthiş bir demokratikleşme hamlesi olsa gerek!

Kanun taslağının gerekçesinde bu değişikliğin "ILO'nun üzerinde durduğu yaşamsal hizmetlerde grev hakkının sınırlandırılması ya da yasaklanması gerektiğine ilişkin görüşleri göz önünde bulundurularak" yapıldığı iddia ediliyor. Bakanlık ya bilmiyor ya aklımızla dalga geçiyor. Bile bile kamuoyunu yanıltmaya çalışıyor. ILO kararlarında açıkça bankacılık sektörünün yaşamsal hizmet sayılmayacağı yazılıdır. Bankacılık sektöründe grev yasağının ILO normları ile taban tabana zıt olduğu açık ama finans sermayesinin çıkarlarına uygun düştüğüne şüphe yok. Bu yasağın büyük iş çevrelerinin baskısıyla geldiği açık.

Bakanlık hangi saiklerle ve hangi işveren telkinleriyle bankacılık sektörünü grev yasağı kapsamında tutmuştur? Bu konuda kamuoyunu bilgilendirmek zorundadır. Sendikalar bankacılık sektöründe grev yasağını kalkmasını isterken bakanlık hangi gerekçelerle bu yasağı sürdürüyor?

Bakanlık bankacılık sektöründe grev yasağı olan ülkeleri de açıklasın! Örneğin her hangi bir Avrupa ülkesinde bankacılık sektöründe grev yasağı var mı? Bankacılık sektöründe grev yasağı finans oligarşisinin vesayetinden başka bir anlam ifade etmeyecektir.

Bakalım Türkiye Büyük Millet Meclisi finans oligarşinin bu vesayeti karşısında ne diyecek?

Memurun toplu sözleşme hakkı ve 12 Eylül zihniyeti

T24 5 Mart 2012

Kamu çalışanları 2012'ye zamsız girdi. Mart 2012 maaşları da zamsız olacak. Bu gidişle Nisan 2012 maaşlarının da zamsız olacağını söylemek mümkün. Gerekçe toplu sözleşmeyle ilgili yasal düzenlemenin henüz yapılmamış olması. Ancak neden toplu sözleşmeye mahsuben ocak ayı başında memurlara zam yapılmadığının hiçbir izahı yok. Peki yasanın 18 aydır çıkarılmamış olmasının sorumlusu kim? İstediğinde en netameli konularda bir haftada yasa yapan AKP hükümeti 2 milyondan fazla kamu çalışanı için 18 aydır yasal düzenleme yapmadı.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasında değişlik yapan hükümet tasarısı Anayasa değişikliğinden 16 ay sonra Ocak 2012'de Meclise sunuldu ve halen Plan ve Bütçe Komisyonunda. Ancak bu düzenleme ile memurlara toplu sözleşme hakkı getirildiğini söylemek neredeyse imkânsız. Temel felsefesi zorunlu tahkim (grev yasağı) olan tasarı göstermelik bir toplu sözleşme düzeni getiriyor. Tasarı 12 Eylül'ün sendikal düzenlemelerinden çok daha ağır bir baraj öngörüyor. En çok üyeye sahip konfederasyon dışında kalanların toplu sözleşmede hiçbir rolü kalmıyor.

Sendikal hakların bölünmezliği

Tasarı 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile benimsenen temel felsefeye dayanıyor. Anayasa'nın 53. maddesinde 12 Eylül 2010 referandumu ile zorunlu tahkim (bütün memurları kapsayan bir grev yasağı) kabul edilmişti. 4688'e ilişkin tasarı da grev hakkını dışlayan bir toplu sözleşme düzeni ön görüyor. Zorunlu tahkim (grev yasağı) otoriter rejimlere özgü bir çalışma ilişkileri rejimidir.

Anayasa'nın 53. maddesi toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkarsa Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) başvurulacağını ve bu kurulun kararlarının kesin olduğunu kesin bir dille belirtiyor. Aynı hükümler 4688 değişiklik tasarısında da yer alıyor. Böylece grev yasaklanıyor. Hazırlanan değişiklik Anayasada yapılan değişikliğin mantıksal bir sonucu. Anayasa'nın ardından, 4688'de yapılması planlanan değişiklikler de kamu çalışanlarına grev yasaklı bir toplu sözleşme düzenini reva görüyor.

Oysa Türkiye'nin onayladığı ve Anayasa'nın 90. maddesi gereği iç hukuktan üstün olan çalışma yaşamı ile ilgili uluslararası sözleşmelere; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve BM İkiz Sözleşmeleri ve bunlara ilişkin denetim organı kararlarına göre kamu görevlilerinin de tıpkı diğer çalışanlar gibi grev hakkı vardır. Grev hakkı sadece "devlet adına yetki kullanan" dar bir memur grubu için sınırlanabilir. Bütün memurları kapsayan bir grev yasağı uluslararası sözleşmelere aykırıdır.

Grev yasaklı toplu sözleşme ve sendika hakkı olamaz. Çünkü sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkıyla bir bütün oluşturur. Bu ilke ILO tarafından on yıllardır benimseniyor. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi de özellikle son yıllarda (özellikle Türkiye'ye ilişkin verdiği kararlarda) sendikal hakların bütünselliğinin altını çizmektedir. Kısaca uluslararası çalışma normlarına göre kamu görevlilerinin (memurların) tıpkı işçiler gibi grev hakkı vardır. Bu uluslararası kurallar Anayasa'nın 90. maddesi nedeniyle Türkiye için bağlayıcıdır. Anayasa ve 4688 ile getirilen grev yasağı uluslararası çalışma hukukunun ihlalidir.

Ancak tasarı bu grev yasağı rejimi ile de yetinmiyor. Grev yasaklı toplu sözleşme rejiminde bütün yetkilerin tek konfederasyona verilmesini, sendika tekelini öngörüyor. Sendika tekeli, sendika özgürlüğü ve çoğulculuğu ilkesinin açık ihlalidir.

Bütün yetkiler tek konfederasyona

Tasarı toplu sözleşme müzakerelerinin Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yürütülmesini düzenliyor. İşveren heyeti ilgili

bakanın başkanlığında olacak. Sendika heyeti ise son derece antidemokratik ve keyfi bir şekilde düzenlenmiş.

Sendika heyeti başkan dahil 7 üyeden oluşuyor. Sendika heyeti başkanı en çok üyeye sahip konfederasyondan olacak. Şu anda en çok üyeye sahip konfederasyon Memur-Sen. Diğer 6 üye şöyle saptanacak. En çok üyeye sahip konfederasyondan 3 üye (Memur-Sen), ikinci konfederasyondan 2 üye (Kamu-Sen) ve üçüncü konfederasyondan 1 üye (KESK). Böylece Memur-Sen 7 kişilik heyette 4 üyeye sahip olacak. Toplam 515 bin üyesi olan Memur-Sen heyet başkanlığı ve toplam 4 üye ile temsil edilirken, üyeleri 630 bini geçen Kamu-Sen ve KESK üç üye ile yetinmek zorunda. Toplam sendikalı memurların yüzde 45'ini temsil eden Memur-Sen Kamu Görevlileri Sendika Heyetinde yüzde 57'lik bir temsile ulaşıyor. Bu çarpık temsil mekanizması size tanıdık gelmedi mi?

Öte yandan bütün yetkiler heyet başkanına verilmiş durumda. Toplu sözleşmenin imza yetkisi heyet başkanına (fiilen Memur-Sen) veriliyor. Diğer üyelerin ve konfederasyonların itiraz hakkı yok. Heyet başkanı toplu sözleşmeyi imzaladığında diğerler konfederasyon temsilcilerinin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gitme imkânı bile yok. Böylece diğer memur konfederasyonları figüran haline getiriliyor. Oysa ILO normlarına göre her sendikaya, üyelerini toplu pazarlıkta temsil hakkının tanınması gerekiyor. Tasarı ile memurların yüzde 55'ini temsil eden Kamu-Sen ve KESK tümüyle dışlanıyor.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu: Yeni bir vesayet organı

Grevi yasaklayan tasarıya göre toplu görüşmede uyuşmazlık olması durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) başvurulabilecek. Ancak KGHK tam olarak hükümet vesayeti altında. Kurul 11 üyeden oluşacak. Bu 11 üyenin 7'si ilgili bakan veya doğrudan Bakanlar Kurulu tarafından seçilecek. Ayrıca Memur-Sen 2, KESK ve Kamu-Sen ise birer üye ile temsil edilecek. KGHK'nin başkanı Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay'ın başkan veya başkan vekilleri arasından hükümet tarafından seçilecek. Kurulun başına hangi yüksek yargıcın geleceğine hükümet karar verecek. Dört üye çeşitli bakanlık bürokratları arasından ilgili bakan tarafından seçilecek. Tasarıda vesayetin inanılmaz bir örneği daha var. KGHK'da sendikalar adına yer alacak akademisyen de sendikaların göstereceği 7 aday arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek. Sendikaların akademisyen seçme ehliyeti yok anlaşılan!

12 Eylül'ün sendikal barajlarından da ağır

4688'de öngörülen değişiklikler Demirel hükümeti tarafından 1971 yılında çıkarılan ve DİSK'i işlevsiz bırakmayı hedefleyen 1317 sayılı yasadan ve 12 Eylül döneminde çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalardan daha ağır hükümler içeriyor.

1971'de çıkarılan 1317 sayılı yasa ile sendikalara, toplu sözleşme yapabilmek için işçilerin üçte birini temsil koşulu getirilmişti. Üçte bir üyeye sahip olmayan sendikalar işlevsiz olacaktı. Yasaya DİSK'in tepkisi büyük olmuş ve 15-16 Haziran 1970'te yapılan eylemlere yüz bine yakın işçi katılmıştı. Anayasa Mahkemesi TİP'in başvurusu üzerine üçte bir koşulunu iptal etmişti.

12 Eylül sonrası çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile sendikalara büyük sınırlamalar yanında, toplu iş sözleşmesi yapabilmek için yüzde 10'luk işkolu barajını aşma koşulu getirilmişti. 4688'de yapılan düzenleme bundan çok daha ağır bir düzenleme. 12 Eylül'ün sendikal zihniyetinin derin izlerini 4688'de devam ediyor.

4688 değişikliği çoğunluğa sahip olmayan sendikayı tamamen işlevsiz bırakıyor. Toplu sözleşme sürecinde bütün yetki en çok üyesi olan sendika veriliyor. Diğer sendikalar göstermelik hale getiriliyor. Sendikal çoğulculuk hiçe sayılıyor.

Kamuda grevsiz tek sendika rejimine (otoriter korporatizme) hoş geldiniz!

Muhalefette grevci, iktidarda yasakçı

BirGün 12 Nisan 2012

Bugünlerde bütün kamu çalışanlarına grevi yasaklayan AKP'lilerin, geçmişte memurların grev hakkını savunduklarını ve greve olanak tanımayan 4688 sayılı yasanın kabulü sırasında (2001) sıkı muhalefet ettiklerini biliyor muydunuz?

4688 sayılı yasayı değiştiren ve grev yasaklı bir tek sendika ve toplu sözleşme düzeni getiren 6289 sayılı kanun Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak 11 Nisan 2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Böylece kamuda grevsiz tek sendika rejimi resmen başlamış oldu. Yasanın içeriği üzerine daha önce çok yazdım. Bugün biraz eski defterleri karıştırmak, biraz hafıza tazelemek istiyorum.

Bugün kamu çalışanlarının tümüne grev yasağı getirenler muhalefette iken ne diyordu? Bilindiği gibi 4688 sayılı yasanın Meclis'te görüşüldüğü Haziran 2001'de AKP henüz kurulmamıştı. Ancak eli kulağındaydı. Fazilet Partisi içinde daha sonra AKP'yi kuracak olan "yenilikçi" kanadın önemli bir ağırlığı vardı. 4688 sayılı yasa görüşülürken partinin görüşlerini bunlar dile getirdi. En dikkat çeken konuşmayı Mahfuz Güler yaptı. Mahfuz Güler bu konuşmadan 2 ay sonra AKP kurucu üyesi oldu ve iki dönem AKP milletvekilliği ile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığı yaptı. AKP'nin çalışma hayatı konusundaki görüşlerinin sözcüsü Güler oldu. Dolayısıyla Güler'in Haziran 2001'deki görüşlerinin AKP'yi kuracak kadroyu temsil ettiğine şüphe yok.

7 Haziran 2001 tarihli TBMM 114. Birleşim tutanaklarından aktaralım. Parantez içleri bana ait:

> Bülent ARINÇ: Sayın Başkan, tasarının tümü üzerinde, Fazilet Partisi Grubu adına, Bingöl Milletvekili Sayın Mahfuz Güler konuşacak.
>
> Mahfuz GÜLER: "Her zamanki gibi, bu hükümet, muhalefeti görmezlikten geldi ve muhalefetin sesine kulak vermedi; binlerce memur üyesi olan Memur-Sen'i ve KESK'i ciddiye almadan, bu tasarıyı Genel Kurula indirdi." (11 yıl sonra AKP aynı şeyi yaptı, ciddiye almak bir yana KESK'e karşı şiddet kullandı. Fakat Memur-Sen'i pek ciddiye aldı.)

"Bu yasa tasarısıyla getirilmek istenen düzenleme bir aldatmacadır. Bu tasarıyla, memurlarımızın, çalışanlarımızın herhangi bir kazanımları yoktur. Tersine, sarı sendikacılığı özendirecek, memura pazarlık imkânı vermeyen, toplusözleşme ve grev hakkı tanımayan bu tasarı, tamamen bir kandırmacadır." (Sanki bugün yapılanları anlatıyor)

"Bu tasarıyla, Türkiye'deki memur sendikacılığı, eli kolu bağlı bir dernek düzeyine indirilmiştir. Tasarı, ILO sözleşmelerine aykırıdır; çünkü, ILO, kamu çalışanlarına, 87 sayılı Sözleşmeyle örgütlenme ve grev hakkı tanımıştır; 98 sayılı Sözleşmeyle de toplusözleşme hakkı tanımıştır. Ülkemiz de bu sözleşmeleri onaylamış bulunmaktadır; ancak, tasarı içerisinde toplusözleşme ve grev hakkı yer almamıştır." (Ağzından bal akıyor. Sanki yılların sendikacısı!)

"Tasarıyla, yalnızca toplusözleşme ve grev hakkı yasaklanmamakta, örgütlenme hakkı değişik şekillerde de kısıtlanmaktadır. El yordamıyla hazırlanan ve belli bir ideolojik yapının devlet içinde örgütlenmesine zemin hazırlayan bu tasarının yasalaşması, kamuda çalışma barışını bozacak." (Ne kadar doğru, bakınız 11 Nisan 2012 tarihli Resmî Gazete)

"Bütün demokratik ülkelerde, Batı ülkelerinde, özellikle Yunanistan ve İtalya'da, tüm kamu görevlileri sendika kapsamı içerisindedir; grev ve toplusözleşme hakları da vardır. Devlet işleri de etkin, verimli ve hızlı işlemektedir. Fransa ve Almanya gibi gelişmiş Batı ülkelerinde tüm çalışanlar sendikalıdır; hatta, bazı Batı ülkelerinde genelkurmay başkanları bile sendika üyesidirler." (Doğru söze ne denir!)

"Mevcut yasa tasarısı, halen kullanılan sendikal hakların bile gerisindedir. Bu nedenle, bu tasarı geri çekilerek, toplu sözleşmeli, grevli, özgürlükçü, demokratik ve katılımcı bir yasa hazırlanmalıdır." (Bizce de)

"Bu tasarıyla, kamu görevlilerine toplusözleşme ve grev hakkı verilmediği ve tüm sosyal tarafların mutabakatı alınmadığı için, biz, Fazilet Partisi olarak, bu tasarıya karşıyız." (Aradan geçen 11 yılda kazandığınız devlet tecrübesi sayesinde artık aynı görüşte değilsiniz ve grev yasağına karşı değilsiniz)

Şaşılacak bir şey yok. AKP'liler mirasçısı oldukları DP geleneğinin grev konusundaki tutumunu tekrar ediyor. 1950 seçimleri öncesinde grev yasakken ve CHP grev yasağını savunurken, DP'liler şiddetli grev savunucularıydı. "Grevsiz işçi silahsız askere benzer" diyerek ateşli nutuklar atarlardı. Sonra 1950'de iktidar oldular grev hakkını tanımak bir yana sendikalar üzerinde şiddetli baskılar uyguladılar. 10 yıl iktidarda kaldılar ama grev hakkını tanımadılar. Gerekçeleri "henüz ekonomi hazır değil" şeklindeydi.

AKP, grev yasakçılığı konusunda DP'yi tekrar ediyor. Bugünlerde otoriter tek parti dönemini hatırlamak pek revaçta, ancak nedense kimse DP'nin otoriter rejimini ve DP oportünizmini aklına getirmek istemiyor.

Arşiv unutmaz. 60 yıl öncesinin de 11 yıl öncesinin de oportünizmi tozlu raflardan iner ve karşınıza çıkar.

Grev ve sembiyotik sendikacılık

BirGün 18 Mayıs 2012

KESK ve Türkiye Kamu-Sen hükümetin "toplu sözleşme" görüşmelerinde yüzde 3+3 zam teklif etmesi karşısında 23 Mayıs'ta grev kararı aldı. 15 Mayıs'ta birlikte basın toplantısı düzenleyen KESK ve Kamu-Sen genel başkanları grev kararını kamuoyuna duyurdu. Bu tutum kamu çalışanları sendikal hareketi açısından son derece önemli bir adımdır. İki konfederasyon 25 Kasım 2009 tarihinde de birlikte greve gitmişlerdi. Birlikte gidilen grev diğer eylemlere göre çok daha etkin olmuştu.

Hükümet ile kamu çalışanları sendikaları arasında sürdürülen "toplu sözleşme" görüşmelerinde hükümet yıllık yüzde 11 enflasyon ve yüzde 8,5'luk büyüme oranı karşısında yıllık yüzde 3+3 zam önermesi akla ziyan bir teklif gibi duruyor. Ancak bunun böyle olacağı belliydi. İki nedenle, birincisi hükümetin izlediği iktisat politikaları ücret gelirlerini baskı altında tutma esasına dayalı. Nitekim Başbakan sendikaların hükümetin zam teklifine tepki göstermesi karşısında söyledikleri bu tutumu bir kez daha teyit etmiştir:

> "Türkiye'yi bir bütün olarak ele almak zorundayız ve bu ülke eğer bir zaafa uğrarsa, bizim akıbetimiz de Yunanistan, İspanya'nın akıbetine uğrar. Biz Türkiye'yi, böyle bir akıbete duçar bırakamayız. Şu anda bir mali disiplin içinde yürüyorsak, eğer ekonomik büyümemiz şu anda başarılı bir şekilde sürdürülüyorsa, bu, hesaplar iyi yapıldığı içindir."

Bu nedenle hükümetin teklifinde şaşılacak bir unsur yok. Kendi içlerinde tutarlılar. İkincisi grevsiz bir "toplu sözleşme" rejiminde hükümetin sendikaların taleplerini hiçe sayması da olağan bir durumdur. Olağan olmayan grevsiz bir toplu sözleşme rejimi ile ciddiye alınacaklarını sanan sendikacılardır. Şaşılacak olan Bakan'ı 1 Mayıs'ta konuşturarak toplu sözleşme masasında taleplerinin karşılanacağını sananlardır. Şaşılacak olan işverenleri olan hükümetle sembiyotik bir ilişki yaşayan sendikacılardır.

2010 referandumu ve 4688 sayılı yasada yapılan değişikliklerin kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı getirdiğini zannedenler veya öyle sunanlar için yüzleşme vakti gelmiştir. Bütün kamu görevlilerine grev yasağı getiren sendikal rejime büyük bir iştiyakla "evet" diyenler şimdi şaşkın. Oysa asıl şaşırmaları şaşkınlık verici.

Grev hakkı çalışanlara bahşedilmiş değil onların kazandığı bir haktır. Grev hakkı kullanılır, meşrulaşır ve sonra yasal kabul görür. Türkiye'de kamu çalışanları da bu yoldan yürüyor. Uluslararası hukukun güvence altına aldığı grev hakkını kullanıyorlar. 4688 yer vermese de 657 yasaklasa da kamu çalışanları meşru bir hak olan greve gidiyorlar.

Dahası kamu çalışanlarının grev hakkına yer vermeyen yasaklayan yasal düzenlemeler mutlak butlanla batıldır (yok hükmündedir). Türkiye'nin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmeleri yasalardan üstündür. Kamu çalışanlarının hem hukuki hem de meşrudur.

KESK ve Kamu-Sen iki farklı konfederasyon olarak, birçok konuda farklı yaklaşımları olan konfederasyonlar olarak çalışanların ortak çıkarları için birlikte greve gidiyor. Sendikal mücadelenin doğası bunu gerektirmektedir.

İki konfederasyonun tutumu olağandır ve beklenir bir tutumdur. Acayip olan halen görüşmelere başkanlık eden konfederasyon olan Memur-Sen'in bu greve katılmaktan imtina etmesi ve kamu çalışanlarının grevini bölmesidir. Onlar çalışanların, kamu emekçilerinin hizmet üretiminden gelen gücüne değil hükümetle yaşadıkları sembiyotik ilişkiye güveniyorlar.

Tarih böyle sendikacılara çok tanıklık etti. Sadece 1 Mayıs'ta bakan konuşturan sendikacıları değil, DP'li Nafia (Bayındırlık) Bakanı ve Menderes'i fahri sendika başkanı seçen, "grev istemeyiz" sendikacıları da biliyoruz. Silinip gittiler şimdi emek tarihinde bu ayıpları ile anılıyorlar sadece...

Başbakan yanlış biliyor, memurun grev hakkı var!

T24 18 Mayıs 2012

Hükümet ile kamu çalışanları sendikaları arasında yürütülen "toplu sözleşme" görüşmelerinde, hükümetin yüzde 3+3 zam teklif etmesi karşısında KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş konfederasyonları 23 Mayıs'ta grev kararı aldı. Dünyanın demokratik olarak anılan her ülkesinde çalışanlar, işverenlerin ve hükümetlerin tekliflerini beğenmediklerinde veya onları protesto etmek istediklerinde, hak aramak istediklerinde greve ve toplu eyleme başvururlar. Bu olağan bir yol. Ancak sendikaların grev kararı almasının ardından "ileri demokrasi" hükümetinde gelen tepkiler ise şaşkınlık vericiydi.

Çalışma hayatıyla birinci derecede ilgili bakan olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik "Memurlar niye iş bırakacak, neden iş bırakacak ki. İş bırakma diye bir şey söz konusu değil ki. Ne mevzuatımızda ne yasalarımız da var" diyerek konuya ne kadar uzak olduğunu ortaya koydu.

Ardından Başbakan Erdoğan AKP Grup toplantısından sonra gazetecilerin "Memur zam oranını beğenmedi. Greve gideriz diyor" şeklindeki sorusuna da "Memurun grev hakkı yok" yanıtını verdi. Başbakan her zaman olduğu gibi bu konuda da son sözü söyleme yetkisinin kendisinde olduğunu düşünüyor olmalı.

Ancak Başbakan da bakan da yanılıyorlar. Memurun grev hakkı var. Sadece uluslararası hukuk açısından değil, Türkiye'nin iç hukuku açısından da memurun grev hakkı hem anayasal hem de yargı kararlarıyla güvence altına alınmıştır.

Aslında bunu en iyi bakan Çelik'in bilmesi gerekir. Birkaç hafta sonra, haziran ayı başında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yıllık konferansında hükümeti temsil edecek olan bakanın "ne mevzuatımızda var ne yasalarımızda var" gibi gayri ciddi bir tutum alması manidar. Çünkü ILO normlarına göre

kamu çalışanlarının grev hakkı var. Türkiye ILO sözleşmelerini onayladı ve iç hukukunun bir parçası haline getirdi. Onaylanmış ILO sözleşmelerinin gereğini, üstelik anayasal bağlayıcılığına rağmen yerine getirmeyip "yasalarımızda yok" demek ciddiye alınır bir tutum değil.

Sayın Başbakan ve bakan için bir kez daha neden Türkiye'de memurların grev hakkı olduğunu bir kez daha anlatalım:

Sayın Başbakan ve bakan, sizin hükümetiniz döneminde, 2004 yılında değiştirilen Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre usulüne göre onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmeleri kanun hükmündedir. Bu sözleşme ve antlaşmalar ile iç hukuk arasında uyumsuzluk söz konusu olursa uluslararası sözleşmeler uygulanır.

Sayın Başbakan ve bakan, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM İkiz Sözleşmeleri TBMM tarafından onaylanmış sözleşmelerdir ve bu sözleşmeler kamu çalışanların toplu sözleşme ve grev hakkını güvence altına almıştır. Bu sözleşmelerin hükümleri 657 ve 4688 sayılı yasalardan üstündür. ILO sözleşmeleri ve denetim organları kararlarına göre memurların grev ve toplu eylem hakkı vardır. Grev hakkının işçi veya memur olmakla bir ilişkisi yoktur.

Dahası sayın Başbakan, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) Türkiye'den bir kamu görevlisi tarafından açılan davada (Satılmış ve Diğerleri Davası) Boğaz köprüsünde bir gişe görevlisinin çalışma koşullarını protesto için yaptığı iş bırakma eylemi nedeniyle idare tarafından verilen cezayı sendika hakkında müdahale olarak görmüş ve hükümeti mahkûm etmiştir. Yine İHAM, bir başka kamu görevlisine KESK tarafında düzenlenen toplu eyleme katılmasından dolayı verilen cezayı İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin sendika hakkını güvence altına alan 11. maddesinin ihlali olarak görmüştür (Karaçay Davası).

Sayın Başbakan ve sayın bakan, kamu görevlilerinin grev hakkı olmadığını söylemeden önce lütfen ILO sözleşmelerini, denetim organı kararlarını ve İHAM kararlarını okuyunuz. İHAM kararlarına göre kamu görevlilerinin hak aramak amacıyla barışçı biçimde işi bırakması ve toplu eylem yapması İHAS'ın güvencesi hakkındadır. İHAS Türkiye'nin onayladığı bir sözleşmedir ve İHAM kararları bağlayıcıdır. Kamu çalışanın eylemi hukuksuzdur diyen hukuksuzluk yapmış olur.

Sayın Başbakan ve bakan size bir başka örnek daha: Türkiye'nin üyesi olduğu ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi gereği kamu çalışanının grev ve toplu sözleşme hakkı vardır. Yine lütfen danışmanlarınızdan istetip ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarını inceleyiniz lütfen. (ILO, Freedom of Association, Fifth (revised) edition, paragraf 572-580). Göreceksiniz ki devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri hariç diğer bütün kamu görevlileri grev hakkına sahiptir. Evet genel müdürlerin, müsteşarların, üst düzey bürokratların grev hakkı sınırlanabilir ama diğer kamu görevlilerinin grev dahil toplu eylem hakkı vardır sayın Başbakan.

Sayın Başbakan ve bakan, Danıştay 12. Dairesinin 2001/4415 sayılı kararını da okuyunuz lütfen. Danıştay 8. Dairesinin 1999/2668 sayılı kararını okuyunuz.

Danıştay 12. Dairesinin 2005/313 sayılı kararını okuyunuz. Göreceksiniz ki Danıştay'ın istikrar kazanmış görüşüne göre kamu görevlisinin sendikanın aldığı karar doğrultusunda işe gelmemesi, işini bırakması hukuka uygun bulunmuştur. Danıştay sendikanın aldığı karar nedeniyle işe gelmeyen kamu görevlisinin 657 sayılı yasaya göre aylıktan kesme ile cezalandırılmasını iptal etmiş ve sendikal kararla işe gelmemeyi geçerli bir mazeret saymıştır.

Kamu çalışanlarının grev hakkı ve iş bırakma hakkı konusunda hukuksal bir tartışma yoktur. Bu konudaki tartışma gerek ulusal gerekse uluslararası yargı organı kararlarıyla açıklığa kavuşmuştur.

Mesele başta sayın Başbakan olmak üzere, bakanlar ve bürokrasinin bu kararlardan habersiz olması veya habersiz gibi davranmasıdır. Biz görevimizi yaptık sayın Başbakanın ve bakanın bilgi eksikliğini gidermeye çalıştık ama hükümetin ve bürokrasinin bir bütün olarak bu konuda eğitime ihtiyacı var.

Bir önerimiz var: Hükümetin ve bürokrasinin, kamu çalışanlarının grev ve toplu pazarlık hakları konusundaki bilgisizliği ve ilgisizliğini gidermek için Profesör Mesut Gülmez Hocanın bu konuyla ilgili kapsamlı eserleri hükümet üyelerine ve üst düzey kamu görevlilerine dağıtılsın.

23 Mayıs'ta KESK, Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş tarafından yapılacak olan grev meşrudur ve hukuka uygundur.

Siz kabul etseniz de etmeseniz de memurların, kamu çalışanlarının grev hakkı vardır sayın Başbakan. Bu gerçeği değiştirmezsiniz. Tıpkı dünyanın dönmesi gibi...

Havacılıkta grev yasağı hukuksuzdur

T24 1 Haziran 2012

31 Mayıs 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6321 sayılı torba yasa ile havacılık hizmetlerinde grev yasağı getirildi. Bu yasak gerek biçim gerekse içerik açısından tamamen keyfi ve hukuksuzdur. Uluslararası sözleşmelerin ve hukukun genel ilkelerinin açıkça ihlal edilmesidir. Havacılık sektörüne getirilen grev yasağı, örneği ancak dikta rejimlerinde görülebilecek bir zihniyeti yansıtmaktadır.

Öncelikle havacılık sektöründe getirilen grev yasağının temel amacı şu an devam etmekte olan toplu iş sözleşmesi görüşmelerine müdahaledir. THY ile Hava-İş sendikası arasında devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde, THY işvereninin tutumu nedeniyle 17 aydan bu yana sonuç alınamamıştır. THY işvereni, sendika ile uzlaşmak yerine işi yokuşa sürmekte ve hukuk yollarını bir ayak direme aracı olarak kullanmaktadır. Olağan koşularda 3-4 ayda sonuçlanacak toplu iş sözleşmesinin 17 ay geciktirilmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz.

Şirket siparişi ile yasa

THY yönetimi bu engellemelerle yetinmemiş havacılık iş kolunda grev yasağı için hükümete ve meclise başvurmuştur. AKP Milletvekili Metin Külünk derhal

bir kanun teklifi vermiş ve TBMM de jet hızıyla grevi yasaklamıştır. Bu işlemin Başbakanın bilgisi ve talimatı dışında olması hayatın olağan akışına aykırıdır! Nitekim Başbakan da havacılık sektöründeki yasağı inanılmaz ifadelerle savunmuştur.

Her şey bir yana sürmekte olan bir toplu iş sözleşmesi sürecinde alınan grev kararı oyunun ortasında kuralların değiştirilmesi anlamına gelir. Bu hukukun temel ilkelerinden biri olan "iyi niyet" ilkesine aykırıdır. THY yönetimi, hükümet ve TBMM sendikaya ve işçilere karşı hile yapmıştır. Bu yasa ile bir şirketin çıkarları anayasal bir haktan daha üstün görülmüştür.

Fakat bu ne acele? Yıllardır sendikal yasaları değiştirmek konusunda ağırdan alan hükümet ve TBMM konu sendikal yasak olunca koştura koştura birkaç gün içinde yasa yapmıştır. Toplu İş İlişkileri Kanun tasarısını işverenlerin itirazları nedeniyle aylardır oyalayanlar THY yönetiminin bir dediğini iki etmeyerek grev yasağı getirmiştir.

Bu yasağın sipariş üstüne ve toplu sözleşmeye müdahale amacı taşıdığı o kadar açıktır ki: Meclis gündeminde olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasını değiştiren Toplu İş İlişkileri Kanunu tasarısında olmayan bir yasak birkaç gün içinde gündeme gelmiş ve kabul edilmiştir.

Bu süreç yasağın iyi niyetten yoksun ve tamamen THY yönetiminin sendikayı bertaraf etme amacına uygun olarak getirildiğinin kanıtıdır.

Havacılıkta grev yasağı uluslararası hukuka aykırıdır

Yasa biçimsel olarak hukuksuz olmanın ötesinde içerik olarak da hukuksuzdur. Grev yasağının gerekçesine bakıldığında teklifi hazırlayanların grev hakkı konusunda tam bir cehalet içinde oldukları görülmektedir. Kanun teklifi gerekçesinde havacılık sektöründe grev yasağı küresel rekabete dayandırılmaktadır. Havacılık sektöründe grev ekonomik gerekçelerle yasaklanmaktadır. Bu tam bir komedidir. Çünkü grevin özü zaten ekonomik etkisinin olmasıdır. Ekonomik gerekçeyle grev yasaklamak grev hakkını tanımamak anlamına gelmektedir. Dünyanın hiçbir demokratik ülkesinde ekonomik gerekçeyle grev yasaklanmaz. Kimsenin aklına ekonomik gerekçeyle grev yasaklamak gelmez. Çünkü bu grev hakkının özüne aykırıdır.

Dünyanın dev havayolu şirketleri grev hakkı ile birlikte rekabet edebilirken, THY yönetimi dikensiz gül bahçesinde (grev yasağı) ile rekabet etmek istiyor. Bu aslında haksız rekabet anlamına gelmektedir.

Havacılık sektöründe grev yasağı ILO normlarına aykırıdır. ILO ekonomik gerekçeyle grev hakkının sınırlanmasını kabul etmemektedir.

ILO grev hakkının iki durumda sınırlanabileceği veya yasaklanabileceğini kabul etmektedir: 1) devlet adına yetki icra eden kamu görevlilerin (public servants exercising autority in the name of te State) çalıştığı kamu hizmetlerinde veya 2) durması nüfusun tümünün veya bir bölümün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek kelimenin dar anlamıyla zorunlu/temel hizmetlerde. (ILO, *Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*, Fifth (revised) edition, Geneva, 2006)

ILO: Pilotların grev hakkı var

ILO, zorunlu/temel hizmetlerde grevin yasaklanabileceği durumları belirlemek için, nüfusun tamamının veya bir bölümün yaşamına, kişisel güvenlik ve sağlığına yönelik açık ve yakın bir tehdidin varlığı ölçütünü aramaktadır (ILO, 2006, paragraf 581). ILO zorunlu hizmetin dar anlamda yorumlanması gereğine işaret etmektedir (ILO, 2006, paragraf 582-583). ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kararlarında zorunlu olan ve olmayan hizmetler konusunda örnekler vermektedir. Komiteye göre hastane sektörü, elektrik hizmetleri, su sağlama hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmetleri, cezaevi hizmetleri, hava trafik kontrolü zorunlu/temel hizmetler arasında sayılabilir ve buralarda grev hakkı sınırlanabilir (ILO, 2006, paragraf 585).

Ancak ILO, genel olarak taşımacılığı ve uçak pilotlarını temel zorunlu hizmetler arasında görmemekte ve bunların grev hakkının sınırlanmasını kabul etmemektedir. ILO ayrıca radyo televizyon hizmetlerini, petrol sektörünü, limanları, bankacılığı, vergi toplamayla ilgili bilgisayar hizmetlerini, mağazalar ve parkları, metal ve madencilik sektörlerini, akaryakıt üretimi ve dağıtımını, demiryolu hizmetlerini, şehir içi taşımacılık hizmetlerini, posta hizmetlerini, çöp toplama hizmetlerini, soğutma işletmelerini, otelcilik hizmetlerini, inşaat işlerini, otomobil üretimini, tarımsal faaliyetleri, gıda tedarik ve dağıtımını, darphaneyi, kamu basım hizmetlerini, devlet alkol ve tütün işletmelerini ve eğitim sektörünü de temel zorunlu hizmetler arasında görmemektedir (ILO, 2006, paragraf 587).

Uluslararası hukuk açısından durum net: Havacılık sektöründe grev yasaklamaz. Türkiye ILO normlarını kabul ederek iç hukukunun bir parçası haline getirmiştir. Ancak TBMM açıkça Anayasa'nın 90. maddesini çiğneyen bir yasa kabul ederek havacılık sektörüne grev yasağı getirmiştir.

Bakalım Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, haziran ayında toplanacak olan ILO Genel Konferansında yüzü kızarmadan havacılıkta grev yasağını nasıl savunacak çok merak ediyorum.

Kâr geldi hak zail oldu!

BirGün 21 Haziran 2012

Havacılık sektörüne getirilen grev yasağının bilinçli bir stratejinin bir parçası olduğu bir kez daha ortaya çıktı. Başbakan Yardımcısı Ali Babacan hiçbir sıkıntı duymadan havacılıkta grev yasağını THY'nin kârlılığı için aldıklarını açıkladı. Babacan'ın bu keyfi tutumunu *Hürriyet*'te Vahap Munyar'ın "THY'nin başarısında greve fren koymanın etkisi de var" başlıklı yazısında aktardıklarından öğreniyoruz (18 Haziran 2012).

Babacan aralarında akademisyenlerin de bulunduğu yazarlarla gerçekleştirdiği buluşmada bazı işkollarında grev yasağını savunmuş. Bay Bakana şöyle diyor: "Bazı iş kollarında grevin yasak olması gerekir. Örneğin bir bankada 3 gün

greve gidildiğini düşünün, anında batar." Neymiş, grev ancak ekonomik olarak etkisiz işkollarında yapılsınmış!

Bakan Bey yurtdışında tahsil görmüş orada çalışmış, dünya görmüş ama dünyayı anlayamamış ve öğrenememiş (veya çok iyi öğrenmiş!). Tahsil gördüğü ve çalıştığı kapitalizmin en gelişkin ülkelerinde bankacılık sektöründe grev yasağı olmadığını bilmiyor. Hangi AB ülkesinde bankacılıkta grev yasağı var Bakan Bey!

Toplantıda birileri Bay Bakana havacılık sektörünün bankacılıktan farklı olduğu ve birçok havayolu şirketinde grevler yaşandığı hatırlatılıyor. Bakan Bey tam burada baklayı ağzından çıkarıyor. Şöyle diyor: "THY'yi bugün başarıya taşıyan etkenler arasında greve fren koymamız da var. Nitekim bir yabancı dergide okuduğum makalede, 'THY, Lufthansa'dan daha iyi, çünkü grev yok' yorumu vardı." Babacan THY'de grevi yasaklayan yasayı açıkça savunuyor: "THY'nin durması sadece şirketi değil, ekonomimizi olumsuz etkiliyor. O yüzden önlem almak zorundaydık."

Dedik ya Bay Bakan uluslararası düzeyde tahsil görmüş, iş tecrübesi edinmiş ama temel insan hakları konusunda hiçbir şey öğrenememiş. Grev hakkının özünü anlayamamış. Grevin doğasında ekonomik yaptırım olduğunu kavrayamamış. Dahası Bakan Bey Türkiye'nin üyesi olduğu ILO'nun havacılık sektöründe grevi bir hak olarak tanıdığını bilmiyor (veya bilmiyor gibi yapıyor).

O yüzden Türkiye'nin Başbakan yardımcısı kalkmış ıslatmayan sudan-yakmayan ateşten söz ediyor, "greve fren koyduk THY'yi başarıya taşıdık" diyor. O halde ekonominin topyekûn başarısı için grevi tümüyle yasaklayın! Aslında Bakan beye teşekkür etmek lazım. Temel hak ve özgürlüklerle ilgili AKP zihniyetini, temel hakların sınırını açık biçimde ortaya koyduğu için.

Babacan zihniyetine göre temel hak ve özgürlüklerin sınırı ekonomidir ve kârdır. Ekonomiyi olumsuz etkileyen, karları düşüren haklar hak değildir. Bakan Bey mensubu olduğu millî görüş geleneğinin "hak geldi batıl zail (yok) oldu" ayetini (Isra suresi 81. ayet) küresel ekonomin gereklerine uygun olarak değiştiriyor: "Kâr geldi hak zail oldu."

Vahap Munyar'ın yazısından öğreniyoruz ki, THY yönetimi grev yasağını barışçı bir şekilde protesto ettikleri için işten atılan 305 çalışanın işe dönmesine karşıymış.

"Globally yours" (küresel olarak sizinleyiz) sloganıyla övünen şirketin Yönetim Kurulu Başkanı Hamdi Topçu da küresel standartlardan haberdar değil. Kârlılıkta küresel olmakla övünenler yasakçılıkta gayet yerel bir tutum alıp iç hukuktaki yasaklara sığınabiliyorlar.

Oysa çalışanların barışçı toplu eylem hakkı ILO sözleşmeleri ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarıyla güvence altına alınmıştır. THY çalışanlarının protestosu suç değildir. Bu nedenle işten çıkarılmaları hukuksuzdur.

Ama Başbakan yardımcısının küresel çalışma kurallarından bihaber olduğu (veya umursamadığı) bir ülkede bir şirket yöneticisinden küresel çalışma haklarına saygı göstermesini beklemek saflık olur.

Havacılık sektöründe grev yasağı ve THY'de yaşananlar "ileri demokrasinin" sınırlarını göstermesi bakımından anlamlıdır. Geçmişte sendikal hakları "millî güvenlik" gerekçesiyle ortadan kaldıran zihniyet yerini "kâr güvenliği" zihniyetine bırakmıştır.

Kısaca, kâr geldi hak zail oldu!

Mecliste yeni bir "darbe" hazırlığı

BirGün 29 Kasım 2012

Darbeleri araştırma komisyonları kuran TBMM'de bugünlerde bir darbe hazırlığı var. Evet, şaka gibi ama meclis temel hak ve özgürlüklerden birine bir darbe daha indirmeye hazırlanıyor. Grev hakkı yeni bir darbe ile yüz yüze. Anlaşılan bu ülkede şaşırmanın sonu yok, hukuksuzluğun sonu yok, keyfiliğin sonu yok. "Bu kadarı da olmaz" demek saçma. Ne kadarının olup olmayacağını bilmek artık mümkün değil.

1 Haziran 2006 tarihli *BirGün*'de "Borsa'da darbe-i sendika sanatı" başlıklı bir yazı yazmıştım. Tez Koop-İş sendikasının İMKB'de örgütlenme çalışmalarının işverence engellenmesini eleştirmiştim. Sendikalaşmaya karşı dava açan dönemin İMKB (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası) Başkanı Osman Birsen, borsa çalışanlarının memur olduğunu ve bu nedenle işçi sendikasına üye olamayacaklarını iddia etmişti. Elbette bu saçma iddia tutmamış ve sendika İMKB'de örgütlenmişti. Halen İMKB çalışanlarının yüzde 99'u Tez Koop-İş üyesi ve sendika yıllardır İMKB'de toplu sözleşme bağıtlıyor.

Fakat anlaşılan sermaye piyasasının, hükümetin ve meclisin sendika ve grev fobisi bitmemiş. Biliyoruz, sermaye grevi sevmez, piyasa grevi sevmez, sermaye piyasası ise hiç sevmez. Ama bu kadarına da pes doğrusu. Borsa çalışanlarının sendikalaşmasını engelleyemediler bu kez grev hakkını ortadan kaldırmak istiyorlar.

AKP hükümeti tarafından 18.6.2012 tarihinde TBMM'ye sunulan, komisyonda görüşülen ve Genel Kurul gündeminde olan Sermaye Piyasası Kanunu Tasarısı'nın 137. maddesinin 2. fıkrasında "Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz" hükmüne yer veriliyor. Böylece tüm borsa hizmetlerinde grev yasağı getirilmek isteniyor. Yasak sadece İMKB'yi değil tüm borsaları, teşkilatlanmış pazar yerlerini ve takas kuruluşlarını kapsıyor.

Geçtiğimiz mayıs ayında THY işvereninin siparişi ile TBMM hava taşımacılığı iş kolunda grevi yasaklayınca "bu kadarı da olmaz" demiştik. Ancak şaşırmanın sonu yok, hukuksuzluğun sonu yok çünkü piyasaperestliğin sınırı yok bu ülkede.

Borsada grev yasağının dünyanın demokratik hiçbir ülkesinde olmadığını yazmak nafile!

Borsada grev yasağının ILO sözleşmelerine aykırı olduğunu yazmak nafile!

ILO'nun borsa ve bankacığı grevin sınırlanabileceği temel hizmetler arasında görmediğini yazmak nafile!

Borsada grev yasağının Anayasa'nın eşitlik ilkesine, temel hak ve özgürlüklerinin sınırlanmasına ilişkin hükümlerine, 54. madde yer alan grev hakkına ve 90. maddesine aykırı olduğunu yazmak nafile!

Çünkü artık akıl ve izan sınırlarını zorlayan bir keyfilik, hukuksuzluk ve vurdum duymazlıkla karşı karşıyayız. Daha birkaç hafta önce Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edildi. Bu kanunda yer alan grev yasakları arasında borsaya yer verilmedi. Şimdi bir başka kanunda "çeşitli maddeler" başlığı altındaki bir hükümle temel bir hak yasaklanmak isteniyor. Dahası temel bir hak ortadan kaldırılırken gerekçe yazmaya bile tenezzül edilmemiş. Tasarıda yasağın gerekçesi yok. Bu kadar keyfiyiz yani!

Böylesi bir yasak 12 Eylül darbecilerinin dahi aklına gelmemişti. Darbe ürünü 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında böyle bir yasak yoktu. Darbeleri araştırma komisyonları kuran meclis grev hakkına darbecilerin bile vurmadığı bir darbeyi vurmaya hazırlanıyor.

Hadi AKP'yi anladık, grevi sevmiyor. Peki muhalefete ne demeli! 337 sıra sayılı komisyon raporuna bakınca CHP'nin ve MHP'nin de itirazına rastlanmıyor. Bu iki partinin milletvekilleri tarafından yazılan muhalefet şerhleri arasında grev yasağı yok. Yoksa meclis borsaya grev yasağı konusunda millî mutabık içinde mi?

TBMM genel kurulu başkanlık kürsüsünün hemen arkasında "egemenlik kayıtsız şartsız milletindir" ifadesi yazılı. Eğer Meclis bu yasağı kabul ederse oraya "egemenlik kayıtsız şartsız piyasanındır" yazın. Yazın ki, yanlış anlaşılma olmasın!

Kişisel Bir Not: BirGün'de yazıyorum, çünkü biliyorum ki bu yazıyı yolladığımda yazı işlerindeki arkadaşlar beni arayıp yazıma ilişkin bazı hassasiyetler iletmeyecek. Biliyorum ki piyasanın, hükümetin ve muktedirin eli bu yazıya uzanamayacak. Bu fevkalade mühim bir duygu!

Grev hakkından habersiz Babacan'a çağrı

T24 12 Aralık 2012

AKP hükümeti tarafından hazırlanan ve 6 Aralık 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen Sermaye Piyasası Kanunu'nun 137. maddesinin 2. fıkrası ile borsa hizmetlerinde çalışanlara grev yasağı getirildi. Kanunun ilgili hükmüne göre "Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer Pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları, merkezi saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz." Yasak sadece İMKB'yi değil tüm borsaları, teşkilatlanmış pazar yerlerini ve takas kuruluşlarını kapsıyor.

Nereden bakılırsa bakılsın saçma ve hukuksuz bir düzenleme ile yüz yüzeyiz. Öncelik kanun yapma tekniği açısından ortada bir garabet var. 18 Ekim 2012'de kabul edilen ve henüz mürekkebi bile kurumayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda böyle bir yasak yer almıyor. Oysa grevin yasak olduğu işler ve işyerleri bu kanunun 62. maddesinde sayılıyor. Borsa hizmetlerinde grev yasağının neden bu kanunda yer almadığı tam bir muamma. Sendikalarla ilgili yasada borsa hizmetlerine ilişkin grev yasağı yok ama sermaye piyasaları ile ilgili yasada özel bir hükümle bu yasak getiriliyor. Temel hak ve özgürlüklere saygısızlık bir yana kanun yapma tekniğine bile saygı göstermiyorlar.

Gelelim bu yasağın özüne ve gerekçesine. Yasa tasarısında grev yasağına ilişkin bir gerekçe yer almıyor. Gerekçeyi Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'dan öğreniyoruz. Bu daha da ilginç! Grev yasağı konusunda Çalışma Bakanı değil, ekonomiden sorumlu Başbakan yardımcısı konuşuyor!

Babacan yanlış biliyor ve yanıltıyor

Babacan, bazı kritik sektörlerde grev yasağının dünyada ve AB'de de olduğunu ve borsanın grev sebebiyle kapatılmasının ekonomiye maliyetinin çok yüksek olacağını iddia etmiş. (http://www.haber7.com/ic-politika/haber/960448-babacandan-tesvikle-ilgili-sona-erebilir-cikisi)

Babacan, daha önce de (Mayıs 2012) havacılık sektörüne getirilen grev yasağını benzer iddialarla savunmuştu:

> "Çok doğru bir adım atılmıştır. TBMM bunun gereğini yapmıştır. Aksi halde tek bir işletme, tek bir şirket, tek bir grev olayı yüzünden Türkiye ekonomisine kalıcı zarar verici boyuta işlerin gelmesine asla müsaade etmeyiz. 74 milyonluk ülke burası. 74 milyonun çıkarı söz konusu. 74 milyonun refahını, 74 milyonun gelirini etkileyecek derecede, ekonomide etkisi olacak sektörlerde, kimse kusura bakmayacak, grev yasağı olacak."

Babacan dersini çalışmadan ve bilmeden konuşuyor. Böyle olunca da saçma iddialar ortaya atıyor. Bankacılık, havacılık ve borsa hizmetlerinde grev yasağı hiçbir AB ülkesinde yok. Hodri meydan, hangi AB ülkesinde bu sektörlerde grev yasakmış Ali Babacan söylesin, hepimiz öğrenelim. Söyleyemez! Çünkü AB ülkelerinde bu sektörlerde grev yasakları yok. Arzu ederse kendisine AB ülkelerinde grev hakkının kullanımıyla ilgili detaylı kaynaklar önerebilirim. Böylece yanlış ve saçma bilgilerle grev yasağını savunmaz.

Babacan aslında ekonomik etkisi olan grevlerin yasaklanması gerektiğini savunuyor. Bu yaklaşım ise tam bir saçmalık. Çünkü grev ekonomik etkisi olan bir endüstriyel eylemdir. Ekonomik zarara yol açıyor diye bir grevi yasaklamak hakkın özünü ortadan kaldırmaktır. Bu yaklaşım yakmayan ateş ve ıslatmayan su gibidir.

Dahası Türkiye'nin de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü Komitesi sadece ekonomik zarar nedeniyle grevlerin yasaklanamayacağını ve bankacılık, finans ve havacılık gibi sektörlerde grev yasağının sendikal hak ihlali olduğunu vurguluyor.

Bakan Babacan yanlış biliyor. AB ülkeleri uygulamasında ve ILO normlarında bankacılık, havacılık ve borsa hizmetlerinde grev yasağı söz konusu değildir. Sendikal hakların kullanılamadığı otoriter rejimleri örnek alıyorsa o başka.

"Grev yasağı istemeyen başka sektöre gitsin"

Bakan Babacan, SPK tasarısında yer alan borsada grev yasağına ilişkin düzenlemeye yönelik eleştirileri yanıtlarken, grev yasağının Avrupa Birliği'nde de birçok önemli sektörde uygulandığını söylemiş ve grev yasağından şikâyet edenlere başka yerde çalışın demeye getirmiş: "Borsada, bankalarda, Türk Hava Yollarında çalışmak isteyenlerin bir bakıma baştan bu şirketlere girerken burada bir grev uygulamasının olmadığını bilerek girmeleri lazım. Eğer grev uygulaması konusuna çok önem veriyorlarsa, o zaman grev uygulamasının olabildiği bir yerde çalışmayı da kuşkusuz tercih edebilirler."

İnanılmaz doğrusu. Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlüklerden birini ortadan kaldıracaksınız ve sonra da bunu eleştirenlere "ya sev ya terk et" diyeceksiniz.

Bu tuhaf öneriyi yapan Bakan Babacan'a bizim de bir önerimiz var. Temel hak ve özgürlükleri değil de şirketlerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak istiyorsanız iş değiştirin, şirketlere danışmanlık yapın!

Telaşa mahal yok, grev yok!

BirGün 13 Aralık 2012

Piyasaları göz bebeği gibi koruyan, borsanın grev sebebiyle kapatılmasının ekonomiye maliyetinin çok yüksek olacağından kaygılanan, "zaten Avrupa ülkelerinde de grev yasakları var" diye gerekçeler sıralayan Başbakan Yardımcısı Ali Babacan,

İMKB'de grev olursa nice olur hisselerimiz diye yürekleri küt küt atan hissedarlar, yerli ve yabancı yatırımcılar, ülkenin kredi notunu bu yüzden düşürmeye hazırlanan reyting şirketleri,

Kanun yapma tekniğini hiçe sayarak Sermaye Piyasası Kanunu tasarısına grev yasağı ekleyip Meclise sunan Bakanlar Kurulu üyeleri,

Daha bir ay önce mecliste yasalaşan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile bankacılıkta, petro-kimyada ve şehir içi taşımacılıkta grevi yasaklayan ama borsaya grev yasağını eklemeyi unutan mümtaz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı,

Geçtiğimiz hafta telaşla borsada grev yasağını yasalaştıran iktidar partisinin çalışkan vekilleri,

Boşuna kendinizi yordunuz, boşuna strese girdiniz, boşuna şu güzide demokrasimizin façasını bozdunuz. "Yetmez ama evet dediniz böyle oldu" demek için hazır bekleyenlerin, vesayetçilerin ekmeğine yağ sürdünüz. Sendikalara, muhaliflere, iflah olmaz AKP karşıtlarına ve hatta yurt dışındaki müzmin mihraklara, ILO'ya bir koz daha verdiniz. Hele siz Çalışma Bakanı, havacılıkta grev yasağı yüzünden yediğiniz paparayı ne çabuk unuttunuz.

Ne gereği vardı? Borsa hizmetlerinde grevi yasaklamanın ne alemi vardı? Ülkeden bu kadar mı bihabersiniz? Ülkede grev mi kaldı, grev hakkı olan işçiler grev mi yapıyor? Sendikalar koştur koştur greve mi gidiyor sanki? Neden durduk yerde yasaklıyorsunuz grevi. Zaten kullanılmıyor. Bırakın hak varmış gibi dursun ama kimse kullanamasın. Bırakın grev hakkı varmış gibi, "mış gibi" dursun durduğu yerde. Tıpkı demokrasimiz gibi, adı olsun ama kullanılamasın. Grev hakkı olsun ama işçi greve çıkamasın, greve çıksa bile grevi ekonomiye zararlı olmasın. Adı ateş olsun ama yakmasın.

Sizde hiç mi izan yok, feraset yok? Bakın, 2009 yılında 3 bin işçi greve katılmış, 2010'da 800 işçi. 2011'de ise iş hayatında huzur ve güven ortamı o kadar artmış ki sadece 557 işçi greve katılmış. 16 milyon ücretli ve maaşlı çalışanın olduğu bu güzide ülkede grev gibi çatışmacı ve köhne bir silahı kullanmak sadece 500 küsur işçinin aklına gelmiş. Bu gidişle greve katılan işçi sayısı önümüzdeki yıllarda iki haneli sayılara inecek inşallah! Çalışma barışı ve sosyal diyalog tesis edilmiş. Bu özlenen tabloya neden limon sıkıyorsunuz?

Hem sendikanın olmadığı yerde grev ne gezer! O mesele de hal yoluna girdi. 16 milyon ücretli ve maaşlının sadece 680 bini sendikalı ve toplu sözleşmeli. Özel sektörde ise sadece 300 bin sendikalı var. O kadar da olsun, değil mi? Nazar boncuğu misali.

Ama siz durduk yerde yangına körükle gidiyorsunuz. Grevi yasaklıyorsunuz. Bırakın bu kaba saba yöntemleri. Daha rafine yöntemler var. Yıllardır necip Türk sermayesi bunları kullanıyor zaten. Bakın ABD'de sendikaların altını oyma danışmanlığı (union-busting consulting) diye bir müessese var. Hem kanun içinde kalıyorlar hem de sendikaların çanına ot tıkıyorlar. Onlardan danışmanlık hizmeti satın alın.

Amele meselesi hallolmuştur. Asayiş berkemal! Yüce meclis daha bir ay önce işçilerin yarıdan fazlasının sendikal güvencesini de halletti. Telaşa mahal yok! Böyle vesayetçi, yasakçı ve darbeci yollara tevessül etmeyin. "Mış" gibi yapın.

Sendika varmış gibi,
Grev varmış gibi,
Demokrasi varmış gibi,
"Mış" gibi yapın, mışıl mışıl olsun ülke!

Grev fobisi veya Thatcher'in ruhu

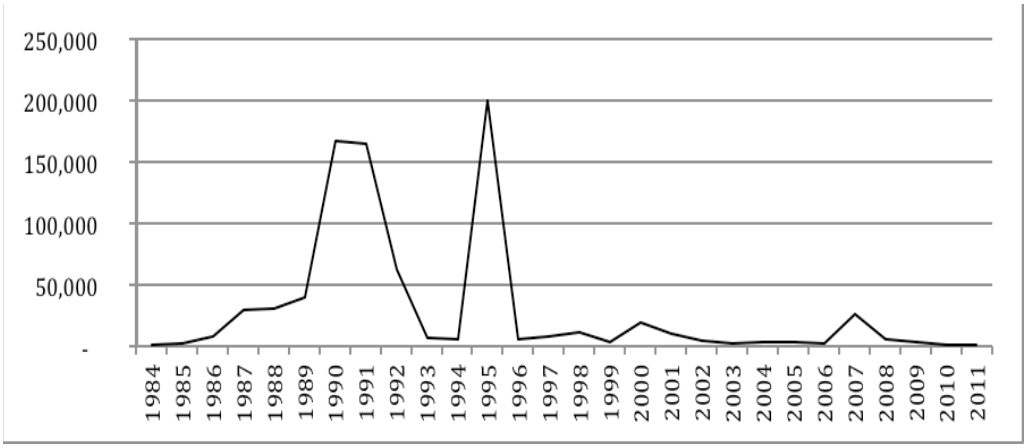
BirGün 18 Nisan 2013

Türkiye'de uzun bir sessizlik ve zoraki iş barışından sonra grev yeniden konuşulmaya başlandı. THY, ÇAYKUR ve Metal sektöründe grevler gündemde. THY ve ÇAYKUR'da grev kararları alındı. Metal sektöründe ise uyuşmazlık tutuldu. Grev sendikal mücadelenin en önemli silahı. Ancak uzun zamandır ülkemizde grevler gündemde yok. Özellikle 2000'li yıllardan sonra grev neredeyse tümüyle unutuldu.

1987, 1988 ve 1989'da yıllık ortalama 30 bin işçinin katıldığı grevlere 1990 ve 1991 yıllarında ortalama 160 binin üzerinde işçi katıldı. 1995 yılında ise greve katılan işçi sayısı 200 bine yaklaştı. Bu Türkiye çalışma ilişkileri tarihindeki en yüksek grevci işçi sayısıdır. 2000'li yıllarda ise greve katılan işçi sayısı yıllık ortalama binlerle ifade edilmektedir. 2001 yılında yaklaşık 10 bin işçi greve katılırken bu sayı zamanla giderek azalmış, 2010 ve 2011 yıllarında binin altına düşmüştür. 2011 yılında greve katılan işçi sayısı sadece 557'dir. Grev eğilimindeki düşüş tablodan açıkça görülmektedir. 2000'li yıllarda grev eğilimi düz bir çizgi haline gelmiştir.

Grev ertelemeleri ve erteleme tehditleri, sendikaların zayıflaması ve ekonomik krizler grevler üzerinde ciddi bir basınç oluşturdu. Sendikal hareket grevi ağzına almaz oldu. Özellikle AKP dönemindeki grev ertelemeleri ve erteleme tehditleri caydırıcı bir rol oynadı. 2000'li yıllarda cam, lastik ve maden sektörlerinde 8 büyük grev ertelendi. Bu ertelemelerin 5'i AKP hükümetleri tarafından yapıldı.

Grafik: Greve Katılan İşçi Sayısı (1984-2011)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden hazırlanmıştır

Sendikal mevzuat hükümete bir grev kararını veya uygulamaya başlanmış bir grevi millî güvenliği ve genel sağlığı tehdit ettiği gerekçesiyle 60 gün süreyle erteleme yetkisi veriyor. Bu yöntem geçmişte oldukça keyfi biçimde kullanıldı. Rakı bardağı, pencere camı ve otomobil lastiği üretiminin durması millî güvenlik ile ilişkilendirildi. Grev hakkını fiilen ortadan kaldıran bu erteleme hükmü

6356 sayılı yeni yasada da aynen yer alıyor. AKP bu anti-demokratik hükmü korudu.

AKP grevleri sevmiyor, grev hakkından hazzetmiyor. Bunu grev ertelemeleri ile, THY grevi gündeme geldiğinde apar topar yasayı değiştirip havacılık sektöründe grevi yasaklamasıyla, yeni sendikal yasa kabul edildikten sonra ayrı bir yasa ile borsada grevi yasaklayarak ve grev erteleme yetkisini koruyarak defalarca kanıtladı. Şimdi yeni grev ihtimalleri nedeniyle AKP grev sevmez yüzünü bir kez daha ortaya koyuyor ve açıkça grev hakkına karşı tehdit savuruyor. Geçen hafta yaşamını yitiren ve grevlere karşı düşmanca tutumuyla bilinen Demir Leydi Thatcher'in ruhu Ankara'da dolaşıyor.

Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, THY grevi için "Türk hava yolları yalnız değildir. Ne gerekiyorsa yaparız. Ulusal güvenlik ve turizm için çok önemli bir kuruluştur. Uçuşların aksamasını kabul edemeyiz." demiş (Hürriyet, 9 Nisan 2013). Bakan grev erteleme tehdidi savuruyor. Özel hukuka tabi bir şirket olan "THY yalnız değildir" diyor. Hayrola bu ne "sınıf" dayanışması! Siz özel şirketlerin idare komitesi üyesi misiniz yoksa Maliye Bakanı mı?

Grev anayasal ve evrensel bir haktır. Özel bir havayolu şirketinde grevin millî güvenlikle ilgisi olduğunu söylemek saçmalığın daniskasıdır. Dünyanın hangi ülkesinde böyle bir iddia ortaya atsanız size gülerler. Bir taşımacılık şirketi grevi millî güvenliği tehdit ediyormuş! Sanki bir komedi programındayız ve bakan Bey espri yapıyor. Dünyanın her yerinde havayollarında grev olur ve hiçbir bakan bunu millî güvenlikle ilişkilendirmez. Böyle yaparsa deli muamelesi görür çünkü.

Ama Türkiye'de olur Türkiye'de rakı bardağı, pencere camı, araba lastiği üretiminin ve uçuşların durması millî güvenliği etkileyebilir! Maazallah, THY'de grev olursa THY'nin karları bir miktar düşebilir bu da ekonomide istikrarı bozar, sonra diğer işçiler THY işçilerini örnek alır, onlar da grev yapar. Böylece ekonomide istikrar bozulur ve millî güvenlik tehlikeye girer! Unutmadan, ÇAYKUR'da grev olursa çay tiryakisinin sağlığı ve sinirleri bozulabilir. Bu nedenle ÇAYKUR grevi de genel sağlık açısından tehlikeli olabilir! Şaka değil, bu saçma gerekçelerle geçmişte nice grevler ertelendi.

Önümüzdeki günler grev hakkı açısından kritik. Bakalım AKP hükümeti grev hakkına saygı mı gösterecek, yoksa Demir Leydi'nin ruhunu mu şad edecek!

Sadece bir grev kırılmadı...

BirGün 26 Nisan 2013

ÇAYKUR grevi başlamadan bitti. 22 Nisan günü Tek Gıda-İş tarafından başlatılan grev yeterli katılımın olmaması yüzünden aynı gün fiilen sona erdi. ÇAYKUR grevi kırıldı. 50 yıllık grevli toplu sözleşmeli sendikal tarihte bu grev

çay işçilerinin ilk grev denemesiydi. ÇAYKUR grevinin kırılması birden çok dinamiğin rol oynadığı bir süreç. Bir yandan ÇAYKUR'un (hükümetin) grev ve sendika kırıcı ısrarlı tutumu, diğer yandan "köylü-işçi" gerçeği ve son olarak sendikal öngörü boyutu.

Çay 50-60 yıldır Rize'de iktisadi-sosyal yaşamın bel kemiği. Çevre illerle birlikte 200 bin çay üretici var. Kadrolu ve geçici işçilerle birlikte ÇAYKUR'un 10 bin işçisi var. Rize'nin pek çok köyünde çay fabrikası var. Böyle bir köyde köylü-işçi bir ailenin çocuğu olarak doğdum. ÇAYKUR işçilerinin neredeyse tamamı aynı zamanda çay üreticisi. Diğer bir ifadeyle bir köylü-işçi durumu söz konusu. ÇAYKUR'da çalışmak bölge insanı için önemli bir gelir kaynağı. Mevsimlik çay işçisi olarak çalışabilmek bile önemli bir "ayrıcalık".

ÇAYKUR bir zamanlar çayda tekel durumundaydı. 1980'lere kadar olan bu dönem çay üreticisi için altın yıllardı. Ancak 1980 sonrasında çayda özelleştirme süreci gündeme geldi. ÇAYKUR yanında özel çay fabrikaları açıldı. ÇAYKUR ise kontenjan ile çay almaya başladı. Üretici ÇAYKUR'a satamadığı çayı özel sektöre satmak zorunda kaldı. ÇAYKUR çay bedellerini 5-6 ay içinde öderken, özel sektör bir ile bir buçuk yıl sonra ödemeye başladı. Böylece çay üreticiliği eski cazibesini yitirdi.

Halen toplam kuru çay üretiminin yüzde 58'i ÇAYKUR yüzde 42'si özel sektör tarafından yapılıyor. ÇAYKUR tekel durumundan çıkmasına karşın, çay üretimi açısından kilit önemde bir kuruluş. Ciddi bir birikimi ve alt yapısı var. Çay işçileri yıllardır Tek Gıda-İş sendikasında örgütlü. Tek Gıda-İş geçmişte geleneksel kamu sendikalarından biriydi. Hükümetlerle iyi geçinme temelinde bir sendikacılığı şiar edinmişti. Ancak özelleştirme süreciyle eski gücünü ve etkisini yitiren sendika, son dönemlerde mücadeleci bir karakter kazanarak özel sektörde örgütlenmeye hız verdi. ÇAYKUR Tek Gıda-İş'in örgütlü olduğu son büyük kamu işletmelerinden biri.

2007 yılında hükümetin de desteği ile Hak-İş üyesi Öz Gıda-İş sendikası, ÇAYKUR'da örgütlenme başladı. Hatta Çalışma Bakanlığı çoğunluğu olmadığını bile bile Öz Gıda-İş'e yetki verdi. Tek Gıda-İş yargı sürecinde yetkiyi kazandı ve 5 yıl gecikmeyle toplu sözleşme masasına oturdu. Ancak yetki sürecinde Tek Gıda-İş ile baş edemeyen işveren, masada uzlaşmaz bir tutum takınarak sendikayı greve sürükledi. Eski AKP milletvekili ve bakanı olan Genel Müdür İmdat Sütlüoğlu sendikanın greve gitmesi karşısında 7200 mevsimlik işçiyi bir ay önce işbaşı yaptırarak grevi kırdı. Sendikanın maddi taleplerini aşırı bulan Genel Müdür, geçici işçileri henüz kampanya başlamadan bir ay fazla çalıştırmakta bir beis görmedi. Maksat grev kırılsındı.

Sadece mevsimlik işçilerin değil kadrolu işçilerin de çok azı greve katıldı. Bu durum bir yandan işverenin grev kırıcı propagandalarının öte yandan köylü-işçi gerçeğinin bir sonucuydu. Greve giden işçi aynı zamanda kendine karşı da greve gitmiş olacaktı. Çünkü köylü olarak ürettiği çayı ÇAYKUR'a satıyordu. İşçinin bu özelliğinin grev eğilimini düşürmesi kaçınılmazdı. Nitekim öyle de oldu. İronik ancak kırılan grevin yine de bir "kazanımı" oldu. Grevin "tehdit etkisi" kendini gösterdi ve geçici işçiler bir ay fazla ücret elde ettiler.

Son olarak, sendikanın bu sürece hazırlıksızlığını vurgulamak gerekir. Bir yandan yasal nedenle greve çıkmak zorunda olmaları, öte yandan grev eğiliminin düşüklüğü sendika açısından ciddi bir açmazdı. Başbakan için özel bir anlamı olan Rize'de, hükümetin grevi kırmak için elinden geleni yapacağı sır değildi. Sendikanın işçinin nabzını yeterince tutamadığı ve bu sonucu öngöremediği anlaşılıyor. 50-60 yıldır sektörde örgütlü bir sendika için bu önemli bir zaaf. Sendika işçinin nabzını daha iyi tutarak süreci daha iyi yönetebilirdi. Ancak sendikanın eksikliklerini değerlendirirken haksızlık da etmemek gerekir. Çünkü Tek Gıda-İş bu süreçte bütün bir hükümet gücüyle karşı karşıya geldi. Karşısında ÇAYKUR değil hükümet vardı.

Yandaş medya ve ÇAYKUR müdürü grevin kırılmasından ziyadesiyle memnun. Haklılar, Rize'de sadece bir grev kırılmadı. Bir direnç kırıldı, bir umut kırıldı. Şimdi çay üreticisi de çay işçisi de daha yalnız. Daha fazla özelleştirme ve daha fazla güvencesizlik onları beklemekte.

Grev kırıcılığında sınır yok

BirGün 16 Mayıs 2013

THY grevi beklenenden az katılımla başladı. Bu yazı kaleme alındığında henüz grevin gidişatı belirginleşmemişti. Ancak belirgin olan bir tek olgu vardı: Hukuk tanımaz bir grev kırıcılığı. Demir Leydi Margaret Thatcher'ın ruhunun THY dolaştığını söylemek mümkün. THY yönetimi, tıpkı 1980'lerde kömür işçilerinin grevini kırmak için Demir Leydi'nin denediği bütün yolları deniyor. Demir Leydi de grev hakkının kullanımını etkisiz hale getirecek bütün yollara başvurmuştu.

Grevcilerin yerine başka işçilerin çalıştırılması, eğitimini tamamlamamış personelle uçuş yapılması gibi açıkça yasa dışı grev kırma yöntemleri uygulanıyor. THY yönetimi greve katılımı engellemek için asılsız dedikodu ve tehditler yaymaktan da geri kalmıyor. Greve katılanların iş sözleşmelerinin feshedileceği, greve katılmayanlarından toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gibi asıl dedikodularla greve katılımı azalmaya çalışıyor.

THY yönetimin hukuksuz grev kırıcı eylemine güvenlik güçlerinin de ortak olduğu görülüyor. Grev yapılan işyerine grev pankartı astırılmaması, grev gözcülerinin etkinliklerinin polis marifetiyle engellenmesi, sendikacılar karşı güç kullanılması grev kırıcı eylemlerin bir parçasıdır. Oysa idari makamlar grevin uygulanmasını engelleyecek hiçbir girişimde bulunamazlar. Bu tür girişimler Türk Ceza Kanunu'na göre (Madde 118) suçtur. Ancak her alanda olduğu gibi bu alanda da yasalar ve hukuk kolaylıkla ayaklar altına alınabiliyor.

Kuşkusuz THY yönetimin hukuksuzlukları ve grev kırıcılığı tek başına greve katılımın azlığını açıklayamaz ancak bu grev kırıcı tutumun diğer faktörlerle birlikte grev eğilimi azalttığını söylemek mümkün. THY yönetimi müzakerelerin başından beri uzlaşmaya yanaşmadı ve sendikayla ciddi bir müzakere

yürütmedi. THY yönetiminin bu uzlaşmaz tutumunun arkasında grevi kırmak, eğer grevi kıramazlarsa da erteletmek hesabının yattığını anlamak zor değil.

THY yönetimi önce bütün hukuksuz yöntemleri kullanarak grevi kırmaya çalışıyor ama biliyor ki, grevi kıramazsa hükümet grev erteleme ile imdadına yetişecek. Bu nedenle uzlaşmaz davranıyor.

Türkiye'de uzun süredir bir grev sessizliği vardı. Grev kıpırdamalarının başladığı bugünlerde ise daha önce rastlanmayan türden grev kırıcılığı yöntemleri kullanılmaya başlandı. Grev kırıcılığını kamu veya kısman kamu nitelikli işyerlerinde yaşanması ilginç. ÇAYKUR'da yaşanan grev kırıcılığının ardından bir başka grev kırıcılığı girişimi de THY'de yaşanıyor. Bu konuda adeta bir cephe savaşı yaşanıyor. Hükümetin bütün desteğini arkasına alan işverenler grev kırıcılığı konusunda pek yaman yöntemler kullanıyor.

Elbette işverenlerin beklenen bu grev kırıcı tutumları karşısında sendikaların neden yeterince ön görülü ve hazırlıklı olamadıkları ayrıca tartışılmalı. Bu tartışmaya şiddetle ihtiyaç var. Ancak arabayı atların önüne koymadan ve devasa grev kırıcı mekanizmayı göz ardı etmeden.

Bütün bunlar bir yana, kabahatin çoğu sende canım kardeşim: 305 arkadaşın bir yıldan fazladır haksız ve hukuksuz bir şekilde işten atılmış, yargı kararıyla işe dönmüş ama işe alınmıyor. Bütün ümitleri sende. Buna rağmen, sen onların gözlerine bakamadan, başını öne eğerek grevi kırıyorsan yarın ihtiyaç duyduğunda yanında yürüyecek kimseyi bulamayacaksın...

Tekstil cehenneminde grev

BirGün 22 Ağustos 2013

Tekstil sektöründe Türk-İş üyesi Teksif sendikası 12 bin işçi ile greve başladı. Grev aralarında Yünsa, Bahariye, Vakko, Altınyıldız ve Söktaş gibi tekstil devlerinin de olduğu 30 büyük tekstil fabrikasını kapsıyor. DİSK Tekstil sendikasının da önümüzdeki günlerde grev uygulamasına başlaması bekleniyor. Greve çıkılan işyerlerinin bir bölümü tarihlerinde ilk kez bir greve tanıklık ediyor. Öte yandan tekstil sektöründe uzun yıllardan sonra ilk kez bu çapta bir grev yaşanıyor.

Tekstil sektöründeki dev grev esas olarak ücret ve ikramiyeler konusunda yaşanan uyuşmazlıktan kaynaklanıyor. 2008 krizi sonrasında sendikalar, 120 günlük ücret tutarında olan ikramiyelerin 72 güne indirilmesine razı olmuştu. Şimdi krizde kaybettikleri ikramiyelerini tekrar kazanmak istiyorlar. Teksif 120 günlük ücret tutarında ikramiye istiyor. Bir diğer anlaşmazlık konusu ise ücret zammı. Sendika yaşanan kayıpların telafisi için yüzde 15 zam isterken Tekstil İşveren Sendikası ise yüzde 3 zam öneriyor.

Tekstil grevi 2000'li yıllarda dibe vuran grev eğiliminin tekrar yükselmeye başladığının işareti. Geçtiğimiz ay yaşanan İsdemir grevi ve devam eden Darphane grevi de dikkate alındığında 2013 yılında grev eğilimde bir yükselmeden

söz etmek mümkün. Grev uzun bir zaman sonra bir hak arama aracı olarak yeniden gündeme geliyor.

Tekstil grevine büyük şirketlerde çalışan sendikalı 12 bin işçi katılıyor. Ancak tekstil sektörü devasa bir sektör ve çalışma koşulları açısından cehennemi özellikler taşıyor. Tekstil sektörü inşaat ve turizm sektörleri ile birlikte ucuz işçilik, ağır çalışma koşulları ve kayıt dışılıkla özdeş. Bu üç sektör yüksek kayıtdışılık ve düşük sendikalaşma oranlarıyla tanınıyor.

Tekstil sektöründe kayıtlı işçi sayısı Temmuz 2013 itibariyle 1 milyon 12 bin ancak gerek Sanayi Bakanlığı ve gerekse Çalışma Bakanlığının çeşitli raporlarında tekstil sektöründe çalışan sayısı 2 ile 2,5 milyon arasında belirtiliyor. En iyimser verilerle sektördeki kayıt dışılık oranı yüzde 50-60 arasında seyrediyor. Bu oran tarım dışı ortalama kayıt dışılığın 2.5 katına ulaşıyor.

Diğer bir vahim tablo sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamı açısından ortaya çıkıyor. Çalışma Bakanlığı verilerine göre sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı (buna gerçek sendikalı sayısı da diyebiliriz) 40 bin civarında. Kayıtlı işçilerin sadece yüzde 4'ü, tüm tekstil işçilerinin ise yaklaşık yüzde 1,5'u sendika ve toplu sözleşme şemsiyesi altında korunuyor. Sektörde asıl mesele bu yoğun örgütsüzlük hali. İşverenler sektördeki sendikal örgütlenme girişimlerini insafsız yöntemlerle bastırıyorlar. Çünkü örgütsüz işçiyi rahatlıkla denetim altına alabiliyorlar.

Bu durum tekstil sektöründe ücret ve çalışma koşullarının ciddi bir biçimde kötüleşmesine yol açıyor. Büyük bölümü küresel tekstil devlerinin tedarikçisi olan tekstil şirketlerinde örgütsüz işçiler inanılmaz koşullarda çalıştırılıyor. Sektörün büyük bölümünde bırakın yeni haklar elde edilmesini, iş yasası hükümlerinin uygulanması bile mumla aranır bir durum.

Asgari ücretin altında, 500 TL'ye 12 saat ve daha fazla çalışan işçilerin fazla mesai alması söz konusu değil. Yazları pek çok aile çocukları ile birlikte çalışıyor. Sigortasız çalışma yaygın, işçiler sigortalı olmadıklarını hasta olduklarında öğreniyorlar. Bazı tekstil işyerlerinde yemek verilmiyor veya verilen yemek yenebilecek durumda değil. Bazı işverenler denetimden ve cezadan kurtulmak için inanılmaz yöntemlere başvuruyor. İşçilerin ücretleri asgari ücret üzerinden bankaya yatırılıyor ancak sonra bu ücretin bir kısmı elden geri toplanıyor. Bu örnekleri artırmak mümkün. Necip Türk işvereninde oyun çok!

Sektördeki bu cehennemi çalışma koşulları tüm sektör üzerinde basınç oluşturuyor. Sendikalı işçilerin hak almasını da zorlaştırıyor. Tekstil işçilerinin grevi sektördeki bu kısır döngüyü kırmak için bir fırsat olabilir. Çünkü sendikalı işçilerin ücret ve çalışma koşullarını yükseltmesi diğer işçileri de yukarıya doğru çekebilir. Direnerek hak alınması milyonlarca tekstil işçisi için bir ümit olabilir.

Tekstildeki grev dalgası tekstil işçisinin makus talihini yenmek için bir işaret fişeği olabilir. Ancak bunun için grevdeki başarı kadar, sektördeki örgütsüzlük kısır döngüsünün kırılması da yaşamsal öneme sahip.

Grevi hatırlatan grev

BirGün 26 Temmuz 2014

Kristal-İş sendikasına üye 5800 cam işçisi 20 Haziran 2014'te greve çıktı, bir haftadır grevdeler. Grev Şişecam'a ait 10 fabrikada, Trakya'dan Akdeniz'e pek çok şehirde sürüyor. 2014 grevi son 50 yılda cam işçisinin 10. grevi. Cam işçileri, Türkiye işçi sınıfının en dinamik ve mücadeleci kesimi içinde yer alıyor. Ülkemize yüzyılı aşkın süredir cam üretimi var, cam işçileri yüzyıldır sahnede. Şişecam 1935 yılından bu yana cam üretiyor. Beykoz Paşabahçe'de bir fabrikayla üretenime başlayan şirket, bugün onlarca fabrikaya sahip. Gerek yatırımları ve gerekse satışlarıyla 2000'li yıllarda küresel bir şirket haline geldi. Şişecam bir İş Bankası kuruluşu, çokça yanlış bilindiğinin aksine kamu şirketi değil, özel bir şirket ama aile şirketi değil, anonim kapitalist bir şirket. Profesyoneller tarafından yönetiliyor.

Şişecam 2000'li yıllarda tam bir dünya markası oldu ve dünyanın önde gelen cam grupları arasında yer alıyor. Şişecam'ın bir dünya devi yapan cam işçileri haklarını arıyor şimdi. Işıltılı camları, pırıl pırıl bardakları ve şişeleri üreten camcıların hayatı zor. Çoğu 100 desibeli aşan gürültü bir ortamda ve 1500 derecelik ağır fırınların önünde 40-50 derece sıcağa maruz kalırlar. Camcılık ince iştir ama bir o kadar da ağır iştir. Cam işçileri şimdi ürettiklerinden adil bir pay, eşit işe eşit ücret, düşük ücretlere iyileştirme istiyor. Sadece ücret değil iş güvencesi de istiyor. Cam işçileri grev meraklısı değil elbette. İşçiler iş olsun diye greve çıkmaz. Grev onlar için en son ve en zor araçtır. Başka çareleri kalmadığı için grevdeler. Dünyanın önde gelen bir şirketinde bunca ağır koşullarda çalışan işçiler ücretlerinde biraz olsun iyileştirme istiyor.

İşçiler grevde ama işverenler grev söz konusu olduğunda "zarara uğruyoruz, ülke ekonomisi kaybediyor" diye feryat ediyor. Oysa grevin doğasında ekonomik etki var. İşçi, üretimden gelen gücünü kullanarak işverenden haklarını almaya çalışır. Grevin tabiatı bu: Grevin gücü işverenin zarara uğratma potansiyelinden gelir. Bu yüzden ağlaşmaya gerek yok, hükümetin kapısını aşındırmaya gerek yok. Hem "grev hakkına saygılıyız", hem de "grev zarar veriyor" söylemi bir arada olmaz. Kısaca, ıslatmayan su ve yakmayan ateş olmaz. Su ıslatır, ateş yakar, grev de ekonomik zarar verir. İşçiler nasıl grevde geçen süre için ücret talep edemiyor ve zarara uğruyorsa sermaye de zarara katlanacak veya işçiyle uzlaşacak. İşin doğası budur.

Cam işçileri hakları için grevde ama bu grev sadece cam işçileri için değil çalışanların tümü için önem taşıyor. Ülkemizde 2000'li yıllarda grevin adı anılmaz oldu. Etkili grevler ya ertelendi veya kırıldı. AKP hükümeti cam ve lastik sektöründeki büyük grevleri hiçbir temeli olmayan millî güvenlik bahaneleriyle erteledi. Telekom grevi taşeron ve kapsamdışı personel uygulamasıyla etkisiz hale getirildi. ÇAYKUR ve THY grevleri ise işveren ve hükümet marifetiyle kırıldı. Sendikalar bir hak arama aracı olarak grevi hatırlamaz oldu. Zayıflayan sendikalar grev hakkını kullanmaktan korkar oldu. Nitekim son yıllarda greve çıkan işçi sayısına bakıldığında bu gerçek daha çıplak biçimde görülüyor.

2010'da 808, 2011'de 557, 2012'de ise 768 işçi greve katıldı. Ya işçiler hallerinden memnun veya grev bir hak arama aracı olarak unutuldu, unutturuldu. İşçilerin hallerinden memnun olmadığına göre bu sayılar grevin unutturulduğunu ve engellendiğini gösteriyor. Şişecam grevi işte bu koşullarda grev hakkını hatırlatan bir grev oldu.

Tablo: Cam İşçisinin 50 Yıllık Mücadele Geleneği

Grev ve Direniş Kapsamındaki Fabrikalar	Yıl	Grevde ve Direnişte Geçen Gün
Grev (Paşabahçe)	1966	85 gün
Grev (Paşabahçe, Çayırova)	1971	58 gün
Grev (Tüm Şişecam)	1980	107 gün
Grev (Trakya ve Kırklareli Cam)	1989	9 gün
Grev (Tüm Şişecam)	1991	39 gün
Direniş (Paşabahçe)	1991	21 gün
Grev (Tüm Şişecam)	1995	3 gün
Grev (Tüm Şişecam)	2001	16 gün
Direniş (Paşabahçe)	2002	16 gün
Direniş (Eskişehir)	2003	42 gün
Grev (Tüm Şişecam)	2004	16 gün
Direniş (Topkapı)	2012	13 gün
Grev (Tüm Şişecam)	2014	Sürüyor

Bu grev AKP hükümeti için grev hakkına saygı açısından bir turnusol kağıdı olacak. Bakalım, daha önce olduğu gibi 12 Eylül ürünü yasaları kullanarak, sermayenin taleplerinin noteri mi olacaklar, yoksa grev hakkına saygı mı gösterecekler? Bu grev Şişecam'ın sahibi olan Türkiye İş Bankası yönetiminde söz sahibi olanlar için de bir turnusol kağıdı olacak. Bakalım, İş Bankası'nın yönetiminde etkileri olanlar Şişecam yönetimine grev hakkına saygılı davranması ve hukuk dışı yollara tevessül etmemesi yolunda telkinde bulunacaklar mı?

Cam işçisi köklü bir mücadele geleneğine ve deneyimine sahip. Cam işçileri son 50 yılda 14 büyük grev ve direniş gerçekleştirdiler. İlk grevlerini 1966'da Paşabahçe'de yaptılar. Bu grev cam işçisinin mücadele geleneğini başlattı ve sonraki dönemler üzerinde etkisi büyük oldu.

1966 grevi Demirel hükümeti tarafından "millî güvenlik" bahanesiyle ertelendi. Ardından 1971 grevi geldi bu grevde grev gözcüsü Kadir Peker yaşamını yitirdi. En uzun grev ise 1980'de gündeme geldi. 107 gün süren bu grev 12 Eylül darbesi ile durduruldu. Cam işçileri 12 Eylül sonrası işçi sınıfının yükselen dalgası içinde yer aldılar, Bahar Eylemlerine paralel olarak 1989 ve 1991 yılında

yeniden greve çıktılar. 1991 yılında Paşabahçe fabrikasının kapatılmasına karşı 21 gün 21 gece süren bir direniş yaptılar.

2001 yılında cam işçisi tekrar grevdeydi. 2002 yılında Paşabahçe Beykoz fabrikasının kapatılmasına karşı tekrar direnişe çıktılar, 2003 yılında direniş sırası bu kez Paşabahçe Eskişehir fabrikasındaydı. Cam işverenleri 2002-2004 yıllarında sendikayı yok etmek ve cam işçilerini bölmek için atağa kalktı. 2003 ve 2004 grevleri bu ke AKP hükümeti eliyle ertelendi. Ancak cam işçileri bu badireleri de atlattı. Cam işçileri tek sendika (Kristal-İş) çatısı altında mücadelesini sürdürdü. 2012'de bu kez Topkapı Şişe fabrikasının kapatılıp işsiz bırakılma tehdidine karşı direndiler.

Grevdeki 5800 cam işçisinin büyük bölümü genç, pek çoğu hayatlarında ilk kez grev yaşıyor. Ama inanılmaz kısa bir sürede cam işçisinin mücadele geleneğini öğreniyor, tekrar ediyor ve geliştiriyorlar. Boşuna dememişler grev bir okul diye. Cam işçisi tekrar grev okulunda öğreniyor, öğretiyor, hakları için direniyor.

Danıştay'ın tersine evrimi!

BirGün 28 Temmuz 2014

Danıştay 10. Dairesi'nden grevi ertelenen cam işçilerine kötü haber geldi. Kristal-İş üyesi 5800 cam işçisinin grevi 27 Haziran 2014 tarihinde hükümet tarafından "genel sağlık ve millî güvenliği bozucu" bulunarak 60 gün ertelenmiş ve sendika yürütmenin durdurulması için Danıştay'a başvurmuştu. Danıştay 10. Dairesi 16 Temmuz tarihinde vermiş olduğu kararla yürütmenin durdurulması talebini reddetti.

Aslında bu karar sadece yürütmenin durdurulması talebinin değil, grev hakkının da reddi anlamına geliyor. Çünkü Türkiye'deki grev erteleme sistemindeki "erteleme" sözcüğü bir aldatmaca. Erteleme süresinin sonunda tekrar greve çıkılamıyor, "erteleme" aslında grev yasaklama anlamına geliyor. Bu yasaklamaya karşı tek çözüm 60 gün içinde yargının, hükümetin bu keyfi yasağını durdurması. Beklenen buydu. 10. Daire şimdiye kadar neredeyse tüm kararlarında grevi korumuştu. Grev ertelemelerinde yürütmenin durdurulması 10. Daire'nin ve Dava Daireleri Genel Kurulu'nun istikrar kazanmış içtihadıydı. İşte çok sayıda örnekten birkaçı:

10. Daire kendini inkar etti

1991 Körfez krizi sırasında ülke çapında tüm işkollarına yönelik olarak "millî güvenlik" gerekçeli grev ertelemesi Danıştay 10. Dairesi'nin 1991/399 esas sayılı kararıyla iptal etti. Danıştay, sınırımızda savaş varken "millî güvenlik" gerekçeli bir erteleme kararını hukuka uygun bulmadı.1995 yılında ise 10. Dairesi şu kararı verdi:

> "Grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği de dikkate alındığında ertelenen grevin millî güvenliği bozucu nitelikte olmadığı görülmektedir. Davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebeplerin ise karara dayanak alınmasına yasal olanak bulunmamaktadır" (1995 tarih ve 1995/6508) Daire'ye göre

> "Bir grevin millî güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir".

10. Daire Şişecam grev ertelemelerinin yürütmesinde geçmişte oldukça güçlü gerekçelerle durdurmuştu:

> "bir grevin millî güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel (olarak) savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir. Grevin yapıldığı işyerlerinin ve yapılan işin niteliği dikkate alındığında ertelen grevin millî güvenliği bozucu nitelikte olmadığı sonucuna varılmaktadır. Davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebepler dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte bulunmamaktadır" (2003/6134).

Hükümetin bu karara itiraz etmesi üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu da 10. Daire'nin görüşünü benimsedi. 10. Daire bu yaklaşımını 2004 yılında ikinci kez ertelenen Şişecam greviyle ilgili başvuruda korudu. Danıştay geçmişte lastik sektöründeki grev ertelemeleri konusunda da grev hakkını koruyan ve keyfi erteleme kararlarını durduran kararlar verdi.

Son 25 yılda istikrar kazanmış özgürlükçü kararlarının tersine, 10. Daire bugün tam tersine, yasakçı bir karara imza attı. Bu 180 derecelik dönüşün izahı yoktur! 10. Daire Anayasal bir hakkın hükümet tarafından gasp edilmesine neden seyirci kalmıştır? Aynı nitelikteki bir grev için, aynı işyerlerinde, aynı sendikanın grevi için 10 yıl arayla verilen taban tabana zıt kararlar ülkemizde hukukun durumu açısından vahimdir. Hükümet kararnamesinde tek bir somut gerekçe yoktur. Temel gerekçe otomotiv şirketlerinin ricalarıdır.

Grev hakkı AYM önünde

Anayasa ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin hükümlerine değil de otomotiv şirketlerinin ricalarına kulak verilmesi, nasıl bir rejimde yaşadığımızı, siyasetin ve hukukun halini yeterince gösteriyor. 10. Daire, idarenin kanunsuzluğunu engellemesi gerekirken, işçilerin grev hakkını engellemiştir. 10. Daire'nin özgürlükten yasakçılığa bu tersine evrimi, daha şimdiden hukuk literatürüne geçecek "tuhaf" bir yolculuktur.

10. Daire'nin bu "tuhaf" kararı karşısında geriye tek hukuksal umut kalıyor: Son zamanlarda özgürlükçü kararlara imza atan Anayasa Mahkemesi. Sendika, bugünlerde üyesi 5800 işçinin grev hakkının ihlal edildiğini belirterek AYM'ye bireysel başvuru yapacak. Şimdi Gözler AYM'de. 25 Ağustos'a kadar AYM'den ihlal kararı çıkarsa, grev hakkı, tekrar kullanılabilir hale gelecek. Aksi halde erteleme yasak haline gelecek.

1970'li yıllarda sansüre takılan filmler Danıştay kararıyla gösterilirdi. Film afişlerinin üzerinde kocaman "Danıştay kararıyla" bandı yer alırdı. Günümüzde işler tersine döndü. Neredeyse grev pankartları şu hale gelecek: "Danıştay kararıyla: Bu işyerinde grev yasaktır!"

Danıştay'dan grev tabutuna son çivi

BirGün 9 Nisan 2015

Danıştay metal grevini erteleyen (fiilen yasaklayan) hükümet kararnamesini hukuka uygun buldu ve Birleşik Metal-İş'in yürütmeyi durdurma talebini reddetti. Böylece Türkiye'de grevin yasal ve yargısal bir güvencesi kalmadı. Danıştay verdiği bu keyfi ve hukuksuz kararla grevin tabutuna son çiviyi çakmış oldu. Tuz koktu. 10. Dairenin üç üyesi grev hakkını ortadan kaldıran karara imza atarken iki üye muhalif kaldı.

Grev hakkını ortadan kaldıran ve hukuk tarihine kara bir leke olarak geçecek kararın gerekçesinde şöyle deniyor: "Ekonomi Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve Emniyet Genel Müdürlüğünün yazılarında söz konusu grevin millî güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde somut verilere dayalı görüş bildirmeleri ve ekonomik güvenliğin millî güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu dikkate alındığında" grev erteleme kararının yasaya uygun olduğu ve yürütmesinin durdurulmasına gerek olmadığı sonucuna varılmıştır.

Nereden baksan tutarsızlık, hukuksuzluk ve keyfilik. Bu skandal bir gerekçe. Skandalın iki boyutu var. Birincisi Danıştay idarenin gerekçelerini kendi gerekçesi olarak kabul etmiş. Kararda bir irdeleme ve gerekçe yok. Oysa Danıştay'ın görevi idarenin kararını ve bu kararın gerekçelerini ayrıntılı olarak irdelemek. Danıştay bunların hiçbirini yapmamış ve adete bir noter gibi davranarak idarenin savunmasını kararının gerekçesi haline getirmiş. Böylece Danıştay açıkça siyasal bir karar verdi. Profesör Faruk Erem "Siyasette adalet olmaz denir. Bu, hukukçuyu ilgilendirmez, fakat adalette siyaset korkunç bir kavramdır" der. Danıştay son kararı ile siyasi iktidarın bir uzantısı olarak hareket etti.

Skandalın ikinci boyutu Danıştay'ın daha da ileri giderek ekonomik gerekçelerle grevlerin yasaklanmasına onay vermesi. Böylece grev hakkı yok edilmiş oldu. Danıştay tetkik hâkimi yazdığı görüş yazısında Bakanlar Kurulu kararının hukuksuz olduğunu vurgularken "grevin yapılması neticesinde doğacak ekonomik olumsuzluğun bu hakka mündemiç olduğu malumdur" diyerek grev hakkının ekonomik olumsuz yaratmasının doğası gereği olduğu belirtiyor. 10. Daire ise grevin ekonomik etkileri nedeniyle yasaklanmasına onay veriyor.

Danıştay çıldırmış olmalı! Su ıslatır, ateş yakar, grev de ekonomik olumsuzluk yaratır. Bunun aksini düşünmek eşyanın tabiatına aykırı. Grevi ekonomik gerekçelerle yasaklamak hakkın özünü ortadan kaldırmak demek. Danıştay bu kararıyla Anayasayı ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini ihlal etti. Bu karar hakların sınırlanmasında kullanılan kanunilik, ölçülülük ve demokratik bir toplum düzeni için gereklilik ilkelerine açıkça aykırı.

Üç haftadır bu konuyu yazıyorum. Danıştay önce keyfi olarak kararı geciktirdi ve 60 günlük erteleme süresi içinde kararı açıklamadı. Böylece sendikanın itiraz hakkı kullanılmaz hale geldi. 3.5 sayfalık kararın zamanında açıklanmaması tam bir keyfilik. Karar 5 Mart 2015 tarihinde alındı ancak UYAP'a 6 Nisan

2015 tarihinde düştü ve henüz sendikaya tebliğ edilmedi. Sadece karar değil süreç de hukuksuz.

Öte yandan itiraz yolu da işe yaramıyor. Danıştay'dan hiç ümit yok. Bilindiği gibi Kristal-İş sendikası 10. Dairenin benzer bir kararına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'na başvurmuştu. Tıpkı Birleşik Metal örneğinde olduğu gibi Kristal-İş'in itirazı da savsaklanmış ve Genel Kurula geç intikal ettirilmişti. 60 günlük erteleme süresinin bitmesinden sonra Genel Kurul verdiği kararda "dosyanın geldiği aşama itibariyle" yürütmenin durdurulması talebini reddetti.

Geriye iki yol kaldı. Birincisi Anayasa Mahkemesi hükümetin ve Danıştay'ın bu hukuksuzluğuna dur diyecek ve grev hakkının kullanılmasının yolunu açacak. Diğer yol ise işçi sınıfın kadim yolu. Grev hakkı yüzyıllar süren mücadele ile işçilerin bedeller ödeyerek tırnaklarıyla ve canlarıyla kazandıkları bir hak. Toplumsal mücadele ile kazanılan hakların masa başı kararlarıyla yok edileceğini düşünenler hep yanıldı, şimdi de yanılıyor.

Grev hakkını gömmeye kimsenin gücü yetmedi bugünden sonra da yetmez. Kimse unutmasın "Bir ülkenin türkülerini yapanlar yasalarını yapanlardan daha güçlüdür." Grev yapanlar da öyle!

Metal işçilerinin büyük grevi

BirGün 20 Ocak 2015

Bugün Türkiye işçi sınıfı açısından tarihi bir gün. Birleşik Metal-İş sendikası (BMİS) üyesi 15 bin metal işçisi bugün (29 Ocak 2015) 10 kentte ve 22 fabrikada greve çıkıyor. Çalışma hayatı ve sendikacılık açısından lokomotif sektörlerden biri olan metalde uzun yıllardan sonra ilk kez bu denli büyük çaplı bir grev söz konusu.

Metal sektörü çalışma ilişkilerinde trend oluşturan bir sektör. İmalat sanayi içinde en yüksek sendikalaşma oranı metal sektöründe. En büyük grup toplu iş sözleşmesi bu sektörde imzalanıyor. Dolayısıyla bu sektörün sözleşmeleri diğer sektörler için de örnek oluşturuyor. Bir anlamda emek-sermaye ilişkilerinin ve mücadelesinin kilit sektörü metal.

Metal sektöründe bir işveren örgütü var: 1959 yılında kurulan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS). MESS sermayenin koç başı gibi. Dahası sermayenin çalışma hayatına ilişkin dayatmalarının asıl belirleyeni. MESS işveren örgütlerinin amiral gemisi. MESS uzun yıllardan beri devlet-hükümet üzerinde çok büyük nüfuza sahip. 1970'lerde, bir dönem MESS başkanlığını Turgut Özal'ın yürütmüş olduğunu hatırlarsak MESS'in nüfuzunu daha iyi anlamış oluruz. MESS 12 Eylül rejimi ile de sıkı bir işbirliği içindeydi.

Metal sektöründe MESS'in karşısında üç işçi sendikası var: Türk Metal, Birleşik Metal ve Çelik-İş. 12 Eylül öncesinde metal sektörünün lokomotif sendi-

kası Türkiye Maden-İş'ti. Maden-İş kökleri 1947'lere giden bir sendikaydı. Kemal Türkler'in sendikası. Kavel ve Derby gibi nice direnişi, 15-16 Haziran'ı ve 1977 Büyük MESS grevlerini örgütleyen sendikaydı.

Ancak 12 Eylül askeri darbesinden sonrasında DİSK üyesi diğer sendikalar gibi Maden-İş'in de faaliyetleri durduruldu. Yöneticileri hapsedildi veya sürgüne gitti ve Maden-İş 1991'e kadar kapalı kaldı. MESS başkanı Özal'ın önce Başbakan yardımcısı sonra da Başbakan olduğu bu süreçte, sırtını darbecilere ve Özal'a dayayan MESS, metal işçilerinin örgütlülüğünü parçaladı. Türk Metal bu koşullarda öne çıkarıldı ve desteklendi.

Maden-İş üyelerinin bir bölümü her türlü baskıya rağmen Bağımsız Otomobil-İş sendikasında örgütlendi. 1990'larda Maden-İş'in yeniden açılmasının ardından Maden-İş ve Otomobil-İş birleşerek bugünkü Birleşik Metal-İş sendikasını oluşturdu. Otomobil-İş ve BMİS geçmişte birçok kez metal işçilerinin MESS'e karşı ortak mücadelesini örmek istedi ve bu yönde çağrılar yaptı ancak diğer sendikaların yanaşmaması nedeniyle metal işçilerinin ortak mücadelesi örülemedi.

Bu durumu fırsat bilen MESS sendikalarla ayrı ayrı pazarlığa oturdu ve Türk Metal ile imzaladığı grup toplu iş sözleşmesini diğer sendikalara dayatmaya başladı. BMİS birçok kez bu dayatmaya karşı durmaya çalıştı. 2011 yılında MESS dayatmasına karşı grev kararı alan BMİS, grevleri uygulamaya başlayınca MESS geri adım attı ve sendikanın taleplerini kabul etti. Böylece uzun bir aradan sonra MESS dayatmaları sendikal örgütlülükle kırılmış oldu.

Bugün BMİS metal sektöründeki sözleşme kıskacını kırmak için yeniden grevde. MESS, Türk Metal ve Çelik-İş ile toplu iş sözleşmesi imzaladı. Sendikal demokrasi sürecini işleten ve sözleşmeyi işçiye soran BMİS ise MESS'in dayattığı bu sözleşmeye onay vermiyor.

BMİS, sektördeki işçilerin önemli bir bölümünün asgari ücret düzeyinde çalıştığını söylüyor ve düşük ücretlerin iyileştirilmesini istiyor. Ücret makasını açtığı için MESS teklifini kabul etmiyor. Ücretleri düşüreceği için üç yıllık sözleşmeye karşı çıkıyor. İşkolunda çalışanların yüzde 60'ının asgari ücret düzeyinde olduğunu belirten BMİS, MESS'in bu işçilere önerdiği 100 lira zammı reddediyor. MESS ise metal işçilerinin ücret zamlarını örgütsüz, sendikasız işçilerin ücretleriyle kıyaslayıp, "halinize şükredin" demeye getiriyor.

Bu grev hayati öneme sahip. MESS dayatmalarının geriletilmesi açısından önemli. Grevle bir şeylerin değişebileceğini göstermesi açısından önemli. Giderek düşen grev eğilimini yeniden yükseltmesi açısından önemli. İşverenlerin en büyük silahı olan işçiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırıp işçilerin ortak mücadele ruhunu yükseltmesi açısından önemli. Dahası, bu grev sendikacılığın nasıl yapılması gerektiğini gösterdiği için önemli.

Haydi unutmayalım bu dayanışmayı!

HüküMESS'ten greve darbe!

T24 31 Ocak 2015

Metal işçilerinin 29 Ocak günü başlayan grevi aradan bir gün geçmeden "millî güvenliği bozucu" bulunarak hükümet tarafından 60 gün süreyle ertelendi.

Gerekçe tanıdık. AKP bunu hep yapıyor. AKP döneminde etkili grevlerin tümü millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelendi. Son olarak Haziran 2014'te Kristal-İş sendikasının Şişecam işyerlerindeki grevi aynı gerekçelerle ertelenmişti. Şimdi de Birleşik Metal-İş sendikasının grevi ertelendi.

Öncelikle "erteleme" ifadesinin yanıltıcı olduğunu belirtelim. Çünkü 60 günlük erteleme sonrasında yeniden greve çıkmak mümkün değil. Erteleme süresi içinde Danıştay yürütmeyi durdurma kararı vermezse yeniden greve çıkmak imkânsız. Nitekim Şişecam grevinde Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu bu süre içinde nihai kararı vermemiş ve cam işçisinin grev hakkı ortadan kaldırılmıştı.

Erteleme (yasaklama) kararında yer alan "millî güvenlik "gerekçesi hukuk dışı, akıl dışı, bilim dışı ve ahlak dışıdır. Metal sektöründe 15 bin işçinin 20 civarında fabrikada yaptığı grevin Türkiye'nin millî güvenliği bozduğunu iddia etmek için akıl sağlığını kaybetmiş olmak veya grev hakkına tahammülsüz olmak lazım.

Türkiye savaşta mı? Ülkede büyük bir doğal afet mi var? Grevdeki işyerlerinde üretilen ürünlerin yokluğu halk sağlığını ve ülkenin güvenliğini tehlikeye mi atıyor? Elbette hayır! Koskoca bir yalanla ve aldatmacayla yüz yüzeyiz.

Grev ertelemesinin nedeni millî güvenlik değil ekonomik çıkardır. Hükümet grevleri ekonomik etkisi nedeniyle erteliyor. Metal patronlarının örgütü MESS'in grevi erteletmek için günlerdir girişimde bulunduğu biliniyor. MESS'in devlet-hükümet üzerindeki nüfuzu malum.

Şişecam ve lastik grevlerinin işveren örgütlerinin talebiyle ertelendiği dava dosyalarıyla net bir biçimde ortaya çıkmıştı. Metal grevi de metal patronlarının isteğiyle ertelenmiştir. HüküMESS grev hakkına darbe vurmuştur. MESS grev oylamalarıyla grevin önüne geçemeyince bu yola başvurdu.

Grev ertelemeleri Türkiye'de her dönem var oldu. Ancak AKP döneminde sistematik hale geldir. AKP döneminde bütün büyük grevler ya ertelendi veya kırıldı. AKP grev hakkını kullanılamaz hale getirdi.

Oysa çok değil beş yıl önce Anayasa referandumu sırasında AKP sendikal hakların genişleyeceğini, grev yasaklarının azalacağını iddia etmişti. Ancak tersi oldu. Etkili hiçbir greve izin verilmedi. Şişecam, maden ve metal grevleri ertelendi, THY ve ÇAYKUR grevleri ise kırıldı.

Türkiye siyasal rejime paralel olarak otoriter bir emek rejimi inşa ediliyor. Bu emek rejimin temel özelliği iktidar güdümlü sendikalar ve grev yasağıdır. Son grev ertelemesi metal sektöründeki sendikal statükonun korunmasını ve grev eğilimin önünü kesmeyi de hedefliyor.

Türkiye'de grev hakkı olduğu koskoca bir yalandır. Türkiye grev hakkı açısından 12 Eylül günlerine geri dönmüştür.

İşçinin direnme hakkı

BirGün 5 Şubat 2015

Birleşik Metal-İş sendikasının grevini erteleyen (aslında yasaklayan) Bakanlar Kurulu kararı ile haksızlığın yeni bir türünü gördük. Bu karar sadece hukuksuz değil, aynı zamanda yürüklükteki mevzuata aykırı kanunsuz bir işlem. Erteleme kararı hem şekil hem de esas bakımından gayrikanuni, gayrimeşru ve gayriahlaki.

Şekilden başlayalım. Grev erteleme kararı Bakanlar Kurulu toplanmadan kâğıt üzerinde, en iyi ihtimalle elden imza toplanarak alınmış. Grev kararının alındığı iddia edilen 29 Ocak 2015 tarihinde Bakanlar Kurulu toplantısı yapılmamış. Bakanlar Kurulu en son 26 Ocak 2015'te toplanmış. Erteleme kararı bu toplantıda alınmamış. Peki nerede ve nasıl alınmış? Grevin millî güvenliği tehdit ettiğine kim karar vermiş? Meçhul!

Denilebilir ki, bakanların imzalarının elden alınması (hatta Özal döneminden alışık olduğumuz üzere, boş kararname imzalatılması) Türkiye'nin idare sisteminde sıradan bir vaka. Ancak bu vaka sıradan değil. Anayasa ile güvence altına alınmış grev hakkını fiilen ortadan kaldıran bir karardan söz ediyoruz. Anayasaya göre Bakanlar Kurulu birlikte sorumluluk ilkesine göre çalışır. Hem "grev millî güvenliği bozuluyor" diyeceksiniz hem de herhangi bir detayına vakıf olmadığınız ve tartışmadığınız bir iddianın altına imza atacaksınız. Olacak iş mi?

Sadece şekli değil kararın esası da kanunsuz, hukuksuz ve gayriahlaki. Evet Anayasa ve kanun Bakanlar Kuruluna millî güvenliği ve genel sağlığı bozucu grevleri 60 gün süreyle erteleme (fiilen yasaklama) yetkisi veriyor. Ancak küçük bir ayrıntı var: Grevin gerçekten millî güvenliği bozması lazım. Kararda metal grevinin millî güvenliği bozduğuna dair hiçbir gerekçe ve dayanak yok. Oysa idarenin kararının Anayasa ve kanunda belirtilen sınırlama ilkelerine uygun olması gerek.

Nitekim erteleme kararının millî güvenlikle ilgisi olmadığını, millî güvenlik gerekçesinin minareye kılıf uydurmak olduğunu ve kararının ekonomik gerekçelerle ve patronların talebiyle alındığını Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) Başkanı Mehmet Büyükekşi açıkça itiraf ediyor. Mesele bundan daha iyi özetlenemezdi:

> "Metal-İş kolunda Ağustos'ta başlayan toplu sözleşme görüşmeleri iki güzide sendikamızın 3 yıl için anlaşmasını tamamlamasıyla iş barışı içerisinde devam etmekteydi. Ancak üçüncü bir sendikamızın, senelik 2 milyar dolar ihracat yapan 38 iş yerinde başlattığı grev de ihracatı olumsuz etkiledi. Otomotiv, inşaat ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren bu şirketlerde üretimin durması, otomotiv, enerji, boru ve beyaz eşyada üretim yapan ve senelik 20 milyar dolar ihracat hacmine sahip 26 büyük şirketin üretiminin durmasına yol açacaktır. Geçtiğimiz hafta sadece bir şirketimizin üretiminde 70 tıra yapılacak yüklemenin direnişle bekletilmesinden tam 22 üretici firma etkilendi. Hükümetimiz bu etkileri ve taleplerimizi dikkate alarak Bakanlar Kurulu Kararı ile bu grevi erteledi." (Hürriyet, 2 Şubat 2015)

Büyükekşi'nin "güzide" sendikalarından biri olmayan Birleşik Metal-İş üyesi işçilerin grevi millî güvenliği değil metal patronlarının kasasını bozduğu ve grev bu yüzden ertelenmiş. İşte bu nedenle erteleme kararı gayri meşru ve gayri ahlakidir.

Şimdi ne mi olacak? Ülkede idari yargının kırıntısı varsa, Danıştay yürütmeyi durduracak ve işçiler greve devam edecek. Danıştay'ın yerleşik içtihadına göre ekonomik gerekçelerle grevin ertelenmesi mümkün değil. Umarız Danıştay, 2014 yaz aylarında yerleşik içtihadını alt üst ederek aldığı ve Kristal-İş üyesi cam işçilerinin grev hakkının gaspına yol açan o acayip kararını tekrarlamaz ve hukukun gereğini yaparak işçilerin grev hakkını iade eder.

Hukuku korumakla ve uygulatmakla yükümlü olanların hukuksuzlukta ısrar etmesi ve işçinin en temel hakkının elinden alınarak zulme karşı savunmasız bırakılması halinde işçiler de bir yolunu bulur zulme karşı direnme hakkını kullanır. Zulme karşı direnme hakkı 1789'dan bu yana insan haklarının ayrılmaz bir parçası. Belki de sözü Tevfik Fikret'e bırakmak en iyisi. Üstelik meseleyi Osmanlıca anlatıyor!

> Haksızlığın envâını [türlüsünü] gördük... Bu mu kaanun?
>
> En gamlı sefâletlere düştük... Bu mu Devlet?
>
> Devletse de, kaanunsa da, artık yeter olsun;
>
> Artık yeter olsun bu denî [soysuz] zulm ü cehâlet...

Zırva tevil götürmez!

BirGün 26 Şubat 2015

Birleşik Metal-İş grevinin 60 gün süreyle ertelenmesinin gerekçelerine ilişkin Başbakanlık savunması Danıştay'a sunuldu. Savunma, çalışma ilişkileri ve hukuk açısından bir sefalet ve keyfilik belgesi olarak tarihe geçecek nitelikte. Ekleriyle birlikte 33 sayfalık savunma neresinden tutarsanız dökülüyor. Boşuna dememişler zırva tevil götürmez diye. Mecelle'nin yorum ilkelerinden biri olan bu söz saçma bir düşünce ve eyleme gerekçe üretmenin tuhaflığını anlatıyor.

Başbakanlık savunması, erteleme kararının hiçbir ciddi inceleme, tartışma ve araştırma yapılmadan Ekonomi Bakanlığı'nın talebi üzerine jet hızıyla alındığını ortaya koyuyor. Ekonomi Bakanlığı 29 Ocak 2015 günü grevin ertelenmesi için Başbakanlığa bir yazı yazıyor ve grev aynı gün erteleniyor. Ekonomi Bakanlığı'nın yazısının ne kadar gayri ciddi olduğunun bir diğer göstergesi grevin DİSK tarafından uygulandığını iddia etmesi. O derece bihaberler ve ilgisizler konudan. DİSK grev uygulayamaz. Grev sadece işkolu sendikaları tarafından uygulanır. Öğrenin bunları!

İstim arkadan gelsin

Ekonomi Bakanlığı yazısında grev yapılan işyerlerinin ekonomi açısından büyük önem taşıdığından ve metal sektörünün savunma sanayi açısından önemli rol üstlendiğinden dem vuruluyor. Ancak yazıda 15-20 işyerinde uygulanan ve metal sektörünün çok küçük bir bölümü kapsayan grevin nasıl oluyor da millî güvenliği bozduğuna dair hiçbir kanıta ve bağlantıya yer verilmiyor. Buna gerek de görülmüyor.

Ekonomi Bakanlığı'nın bu yazısı üzerine aynı gün Bakanlar Kurulu toplantısı yapılmadan ve millî güvenlik gibi önemli bir konu hükümet tarafından müzakere edilmeden kâğıt üzerinde ve usulsüz bir biçimde grev erteleniyor.

Başbakanlık savunmasında skandal bir ifade yer alıyor. Danıştay'ın savunma vermek için verdiği 10 günlük süreyi az bulan Başbakanlık, bu süre içinde grev ertelemesinin nedenlerine ilişkin belgeleri hazırlamalarının zor olduğunu ve savunma haklarının engellendiğini iddia ediyor. Pervasızlığa bakar mısınız?

Demek ki grev erteleme öncesinde grevin millî güvenliği bozduğuna ilişkin hiçbir bilgi, bulgu, belge ve değerlendirmeniz yok. Eğer öyle olsaydı bunlar elinizde olurdu. Önce grevi yasakladınız, ardından da gerekçe aramaya başladınız. 10 günlük süre içinde de yeterli gerekçe üretemedikleri açık. Tam bir istim arkadan gelsin, önce hukuksuzluğu yapalım sonra kılıf uyduralım hali.

Çalışma Bakanlığın suskunluğu

Başbakanlık savunmasında dikkat çeken bir diğer nokta ise Çalışma Bakanlığı'nın suskunluğudur. Yazı ekinde çeşitli bakanlıkların, emniyet ve MGK Genel Sekreterliği'nin görüşleri yer alırken Çalışma Bakanlığı görüşünün yer almaması manidardır. Konunun birinci derece muhatabı Çalışma Bakanlığı devre dışıdır. Neden acaba? Çalışma Bakanlığı'nın yetkileri Ekonomi Bakanlığı'na mı devredildi? Çalışma Bakanı ne düşünüyor?

Dava dilekçesinde yer alan ve metal sektörü grevi ile millî güvenliği bağlantılandıran ifadeler ise hukuksal olarak kof ve demagojik nitelikte. Savunmayı hazırlayanlar ya Danıştay ve Anayasa Mahkemesi'nin millî güvenlik ile ilgi kararlarından habersiz veya bunlardan söz etmek işlerine gelmiyor.

Millî güvenlik neymiş?

Millî güvenlik kavramının hükümetler tarafından keyfi kullanılması tehlikesine AYM şöyle dikkat çekiyor: "millî güvenlik' ve 'kamu düzeni' uygulayıcıların kişisel görüş, ve anlayışlarına göre genişleyebilecek, öznel yorumlara elverişli, bu nedenle de keyfiliğe dek varabilir çeşitli ve aşamalı uygulamalara yol açacak genel kavramlardır" (1974/13).

Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu ise millî güvenliği "yurt ölçüsünde beliren iç, ve dış, tehlikelere karsı Devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması" olarak tanımlıyor. Daha sonraki yargı kararlarında da benzer bir tanım benimseniyor.

Nitekim Danıştay "yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda millî güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir" diyerek "millî güvenlik" kavramını tanımlıyor. (2006/2551).

İşte böyle! Başbakanlık savunması keyfi grev erteleme kararı için nafile gerekçe üretme çabası. Gerekçe üreteyim derken hukuksuzluğu bir kez daha itiraf ediyor. Kesin bilgi: zırva tevil götürmez!

Anayasa Mahkemesi: Grev erteleme hak ihlali

BirGün 13 Ağustos 2015

Anayasa Mahkemesi (AYM) grev hakkı konusunda tarihi bir karara imza attı. Kristal-İş sendikasının Şişecam işyerlerindeki grevin hükümet tarafından ertelenmesi üzerine yaptığı başvuru AYM tarafından karara bağlandı. Mahkeme Genel Kurulu oy birliği ile grev ertelemesinin hak ihlali olduğuna karar verdi. Dünkü (15.8.2015) Resmî Gazete yayımlanan 2014/12166 başvuru sayılı karar keyfi grev ertelemeleri konusunda verilmiş ilk Anayasa Mahkemesi kararı olması nedeniyle oldukça önemli. Karar grev ertelemeyi alışkanlık haline getiren hükümete ve bu kararlara onay veren Danıştay'a bir ders niteliğinde

Keyfi grev ertelemeler

Bilindiği gibi Şişecam ile sürdürdüğü toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, Kristal-İş sendikası, Şişecam grubuna ait 10 fabrikada 20 Haziran 2014 tarihinde greve gitmişti. Grev Bakanlar Kurulunun 27 Haziran 2014 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan kararı ile genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu olduğu gerekesiyle 60 gün süreyle ertelenmişti. Sendika bu kararın iptali ve yürütmesinin durdurulması için Danıştay'a başvurmuştu.

Danıştay 10. Dairesi ise 16 Temmuz 2014 tarihinde oy çokluğu ile aldığı kararda hiçbir gerekçe göstermeden yürütmeyi durdurma başvurusunu reddetmişti. Bu karara karşı sendika Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kuruluna itiraz etmiş ancak Genel Kurul da yasal süre olan yedi gün içinde karar vermemiş, kararını 23 Eylül 2014 tarihinde vermişti. Böylece grev hakkı kullanılamaz hale gelmişti.

Türkiye'de grev ertelemesi aslında bir yasaklama mekanizması. Grevin ertelendiği 60 günlük sürenin sonunda tekrar greve çıkılamıyor. Greve çıkılabilmesi için Danıştay'ın yürütmeyi durdurma veya iptal kararı vermesi gerekiyor. Kristal-İş sendikasının başvurusunda Danıştay hem esas hem de usul yönünden vahim bir tutum izledi. Grev erteleme kararının yürütmesini durdurmayarak daha önceki kararlarıyla çelişen Danıştay keyfi biçimde kararın tebliği geciktirdi ve itirazı geç sonuçlandırdı.

Ancak sendika bu gecikmenin önüne geçmek amacıyla Danıştay'da dava devam ederken 23 Temmuz 2014 tarihinde Anayasa Mahkemesi'ne bireysel baş-

vuruda bulundu. Sendika başvurusunda Danıştay'daki dava sonucu beklenmeden ve 60 günlük süre dolmadan karar verilmesini ve hak ihlalinin önlenmesini talep etti. Anayasa Mahkemesi ne yazık ki başvuruyu hak ihlalini önleyecek şekilde (60 günlük erteleme süresi içinde) karara bağlayamadı. Bu süre içinde sendika zorunlu olarak toplu iş sözleşmesini imzaladı ve Kristal-İş ile Şişecam arasındaki toplu iş uyuşmazlığı sona erdi. Bu arada, Ocak 2015'te Birleşik Metal-İş sendikasının metal sektöründe uyguladığı grev de millî güvenlik gerekesiyle ertelendi.

Danıştay yolu etkili bir yol değil

Anayasa Mahkemesi Kristal-İş sendikasının başvurusunu yaklaşık bir yıl sonra sonuca bağladı. Karar hükümete ve Danıştay'a adeta bir ders niteliğinde. AYM kararı hükümetin benzer grev erteme kararları almasının ve Danıştay'ın bu kararları tasdik etmesinin önüne geçici nitelikte. AYM'nin Kristal-İş kararı grev hakkının yeniden kullanılabilirliği konusunda çok güçlü hukuksal bir temel sağlıyor ve işveren, hükümet ve Danıştay işbirliği ile rafa kaldırılan grev hakkını yeniden güvence altına alıyor.

AYM, Danıştay yolu tüketilmeden Kristal-İş sendikasının başvurusunu kabul ederek usul konusunda son derece önemli bir karar verdi. Bilindiği gibi bireysel başvuru için tüm hukuk yollarının tüketilmesi gerekiyor. Ancak AYM, 60 günlük erteleme süresi sonunda hakkın ortadan kalkması nedeniyle yürütmeyi durdurma aşamasını iç hukuk yollarının tüketilmesi için yeterli buldu ve iptal davasının sonuçlanmasını etkili ve tüketilmesi gereken bir hukuk yolu olarak kabul etmedi.

AYM grev hakkını sendika hakkının bir parçası olarak değerlendirdi ve sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakkını bir bütün olarak kabul etti. Bu çerçevede mahkeme grev hakkına yönelik müdahaleyi örgütlenme ve sendika hakkına karşı bir ihlal olarak gördü. AYM'nin bu yaklaşımı İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararları ile uyumludur.

Erteleme kararı ölçülü ve hukuka uygun değil

AYM grev erteleme kararını demokratik toplum düzeni açısında gerekli ve ölçülü bulmadı. AYM'ye göre "temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup bu hak ve özgürlükleri tümüyle kullanılmaz hale getiren sınırlamalar, demokratik toplum düzeniyle uyum içinde sayılamaz." Mahkemeye göre bir temel hak ve özgürlüğe müdahale meşru amaçla orantılı olmalıdır.

Mahkemeye göre, millî güvenlik ve genel sağlık huşunda yeterli açıklamanın yapılmamasıyla birleştiğinde, Danıştay'ın "grevin cam üretiminin yüzde 90'ını gerçekleştiren iş yerlerini kapsadığı" ifadesi, ekonomik gerekçelerin yürütmenin durdurulması talebinin reddine esas alındığı algısına yol açmaktadır. Mahkeme "Bu nedenle grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürürlüğün durdurulması talebinin reddine ilişkin Danıştay kararındaki gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğu söylenmez" diyerek, Danıştay kararının dayanaktan yoksun olduğunu vurguladı. Mahkeme böylece ekonomik gerekçelere dayalı grev ertelemenin yolunu kapattı.

Mahkeme sonuç olarak, grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve demokratik toplumda gerekli olmadığı sonucuna vararak, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verdi.

Anayasa Mahkemesinin bu kararı hükümet ve diğer yargı organları açısından bağlayıcı nitelikte. Bu nedenle bundan sonra hükümetin ekonomik gerekçelerle grev ertelemesinin yolu kapalıdır. Aynı şekilde Danıştay açısından da çarpıcı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Danıştay gerek Kristal-İş ve gerekse Birleşik Metal-İş grevleriyle ilgili iptal davalarında Anayasa Mahkemesi kararlarına uygun davranmak zorunda.

Bankacılıkta grev ertelemesi: Ne alaka ne acele!

BirGün 25 Kasım 2016

22 Kasım 2016 tarihli ve 678 sayılı KHK ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesi şu şekilde değiştirildi: "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir."

Böylece eğer bir grev büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini ve bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görülürse hükümet tarafından ertelenebilecek. Böylece 63. madde ile hükümete verilen grev erteleme yetkisinin kapsamı hizmetin aksamı ve ekonomik istikrar hallerini de kapsayacak şekilde genişletildi. Ekonomik ve hizmet aksaması nedeniyle grev ertelemenin yolu açılmış oldu. Grev erteleme yetkisinin grev yasaklama anlamına geldiği biliniyor. AYM'nin bu iki alanda kaldırdığı grev yasağı, KHK ile AYM kararının etrafından dolaşılarak geri getirilmiş oldu.

Bilindiği gibi Anayasa Mahkemesi (AYM), CHP'nin başvurusu üzerine 22 Ekim 2014 tarihli kararıyla, 6356 sayılı yasanın sendikal hakları ihlal eden bazı maddelerini iptal etmişti. AYM bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağını anayasaya aykırı bularak iptal etmişti. Dünyada eşi benzeri olmayan ve 1982 yılında askeri darbe yönetimi tarafından getirilen bankacılık sektöründe grev yasağı 31 yıl sonra yürürlükten kalkmıştı.

Ancak bankacılık sektöründe grev yasağının kalkması bankaları rahatsız etti. Türkiye Banklar Birliği (TBB), AYM'nin iptal kararının ardından bu konuda hukuksal düzenleme yapılması için harekete geçti. TBB'nin dersini sıkı çalıştığı ve hükümete yoğun baskı yaptığı, hükümetin de bankaların ricasını yerine getirdiği anlaşılıyor. Türkiye Bankalar Birliği 2015-2016 Dönemi Çalışma Raporunda şunlar yazıyor (s. 34):

> "Anayasa Mahkemesi'nin bankacılık sektöründe grev yasağının da kaldırılmasına ilişkin kararı sonrasında değerlendirmede bulunmak ve Birliğimiz tarafından yapılabilecek çalışmaları görüşmek üzere Hukuk Müşavirleri Kurulu üyeleri ile özel gündemli toplantılar gerçekleştirilmiştir. Gerekçeli kararının, Resmî Gazete'de yayımlanması sonrasında, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na eklenmek üzere mevzuatta değişiklik önerisi oluşturulması çalışmaları sürdürülmektedir."

TBB'nin bu konuda oldukça ısrarlı olduğu anlaşılıyor. Nitekim bu konu Başbakan Yardımcı Nurettin Canikli tarafından da dile getirildi. Canikli, TBB Yönetim Kurulu ile yaptığı toplantıda bankacılık sektöründe greve yönelik Anayasa Mahkemesinin iptal kararına değinerek, "Bu sektör hassas ve kırılgan bir sektördür. Grev ile ilgili düzenlemeler sektörün bu özel yapısı dikkate alınmadan hayata geçirilemez, çok risklidir, ülkenin genel ekonomik güvenliği açısından risklidir. Elbette grev yapmak da bir haktır. Anayasamızın ifade ettiği en temel haklardan birisidir. İki hassas, kritik tespit birlikte harmanlanarak optimal bir sonuç ortaya çıkacaktır. Önümüzdeki günlerde onu da sonuçlandıracağız" dedi (*HaberTürk*, 6 Eylül 2016).

Bakanın bu sözlerinden kısa bir süre sonra KHK ile bankacılık sektörü grevleri erteleme (aslında yasaklama) kapsamına alınmış oldu. Böylece iki ciddi hukuksuzluk yapılmış oldu. Birincisi Anayasa Mahkemesi'nin kararı hiçe sayılmış oldu. AYM, bankacılık sektöründe grev yasağını kaldırılarak ekonomik nedenlerle grevi yasaklamanın hukuksuz olduğunu vurgulamıştı. Hükümet AYM kararını yok saymış oldu. İkinci hukuk ihlali daha da vahim.

Önce bazı hatırlatmalar yapalım: OHAL ilanı 15 Temmuz darbe teşebbüsünün ardından 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 20 Temmuz 2016'da Anayasa'nın 120. maddesi gereğince yapıldı. 120. madde şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sebepleriyle olağanüstü hal ilanını öngörüyor. Anayasa'nın 121. maddesi ise olağanüstü hal süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kuruluna, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararnameler çıkarabilme yetkisi veriyor.

Şu sorular akla geliyor: Şehir içi ulaşım ve bankacılık sektöründeki grev yasağının OHAL gerekçesiyle alakası nedir? Darbe teşebbüsü ve şiddet olaylarının yaygınlaşması gerekçesiyle işçilerin grev hakkının alakası endir? AYM kararına ve Anayasaya aykırı biçimde grev hakkına ilişkin düzenlemeyi OHAL KHK'sinin içine sokmanın sebebi nedir? Bankacılık ve şehir içi ulaşım sektörlerinde kapıda yaygın grevler mi vardır? Hayır elbette. Bu soruların makul ve hukuksal hiçbir cevabı yoktur. Bankaların "ricası" gecikmeye mahal verilmeden yerine getirilmiştir.

Böylece bir taşla birkaç kuş vurulmuştur. Bir yandan bankacılık sektöründe grev yasağı tekrar geri getirilmiştir. Öte yandan bu düzenleme AYM'nin denetiminden kaçırılmıştır. AYM, OHAL KHK'leri ile ilgili olarak önceki içtihatlarını

terk ederek Anayasa'nın 120. maddesine aykırı KHK'leri denetlemeyeceğini karara bağlamış ve OHAL KHK'leri ile Anayasa hükümlerinin dahi değiştirilmesine cevaz vermişti. Ortada hukukla izah edilecek bir durum yok!

Bankacılıkta grev yasağının geri gelmesinden bir süre önce, 5 Eylül 2016'da Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı web sitesinde yayınlanan bir haberle yazıyı bitirelim: "Brezilya'da bankacılık sektöründe grev. Brezilya'da 1 Eylül 2016 Perşembe günü banka çalışanları sendikaları 6 Eylül 2016 Salı gününden itibaren bankalarla anlaşma sağlanana kadar sürecek ulusal düzeyde bir grev başlatmayı kararlaştırmıştır."

Demek ki uluslararası finans çevrelerinde Türkiye gibi "yükselen piyasalar" içinde sayılan Brezilya'da bankacılık sektörü grevi ekonomik ve finansal istikrarı bozup millî güvenliği tehdit etmiyor ama Türkiye'de ediyor. Yorum yok!

Grev hakkı aldatmacası

BirGün 23 Ocak 2017

Yine erteleme adı altında grev hakkına yeni darbeler vuruldu ve grevler yasaklandı! DİSK Birleşik Metal-İş sendikasının grevleri millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğü için yasaklandı. Toplanmayan Bakanlar Kurulu kararları ile grevler yasaklandı. İki yıl önce de aynı gerekçeyle Birleşik Metal-İş grevleri yasaklanmıştı. Ülkede istikrar yok, ekonomide istikrar yok ama grev yasaklarında istikrar var. İşçi sınıfının en kadim haklarından olan grev hakkı fiilen yok edildi. AKP döneminde yayımlanan grev yasaklama kararnamelerinin sayısı 10 oldu. Böylece 1980 sonrasında en çok grev erteleme/yasaklama kararnamesi yayımlanan dönem AKP'li yıllar oldu.

Resmî Gazete'de "grevler 60 gün süreyle ertelendi" diye yazıyor ama bu tamamen aldatmaca. Grevler ertelenmiyor. Yasaklanıyor. Çünkü 1983 yılından bu yana uygulanan 12 Eylül rejimine özgü "grev erteleme" kavramı hileli ve aldatıcı bir kavramdır.

Yıllar grev ertelemeleri üzerinde çalışan ve bu konuda onlarca yazı yazan biri olarak "millî güvenlik" gerekçesinin hiçbir inandırıcılığının olmadığını, asıl sebebin millî güvenlik değil, ekonomik olduğunu ve işverenlerin ve işveren örgütlerinin talebiyle grevlerin ertelendiğini adım gibi biliyorum.

"Millî güvenlik" kılıftır

"Millî güvenlik" grev hakkını yok etmek için kullanılan bir örtüdür. Yoksa 2-3 bin metal işçisinin grevinin Türkiye'nin millî güvenliğini bozduğunu söylemek için insanın hayal gücünün çok geniş olması lazım. Grevler ekonomik nedenlerle erteleniyor, işverenlerin çıkarlarını korumak için erteleniyor ve sonra da millî güvenlik kılıfı geçiriliyor.

Artık rutin haline gelen ekonomik nedenli grev yasaklamalarına millî güvenlik kılıfı geçirme uygulaması 2015 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından

da saptanmış ve hak ihlali olduğuna karar verilmişti. Kristal-İş sendikası tarafından Şişecam işyerlerinde uygulanan grevin ertelenmesi üzerine AYM hak ihlali kararı vermiş ve ertelemenin "demokratik toplum düzeniyle" uyumlu olmadığı sonucuna varmıştı.

Ancak Anayasa hükümlerinin uygulanmadığı bir dönemde Anayasa Mahkemesi kararlarına uyulacağını beklemek saflık olur. Anayasa gibi AYM kararlarının da askıda olduğunu söylemek mümkün. Grev hakkı demokratik ve sosyal hukuk devletinin ayrılmaz bir parçası. Hukuk devleti olmayınca grev hakkı da olmuyor. Birleşik kaplar gibi.

Türkiye'de grev hakkının tarihi demokrasinin tarihi ile paraleldir. Tek parti ve DP döneminde grev yasaktı ve suçtu. Türkiye'de grev hakkı 27 Mayıs sonrasında 1961 Anayasası ile güvence altına alındı. 1961 Anayasası grevi anayasal bir hak olarak tanırken lokavta yer vermemişti. Dahası 1961 anayasasında grev erteleme kurumu da yoktu. Ancak 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı yasada grev ertelemesi kurumuna yer verildi. Ancak bu dönemde grev ertelemesi gerçekten ertelemeydi. Ertelenen grevlere erteleme süresi sonunda devam edilebiliyordu. Danıştay ise bir hafta içinde yürütmeyi durdurma talebi konusunda karar vermek zorundaydı.

Grev hakkı asıl darbeyi 12 Eylül ile birlikte yedi. 1982 Anayasasında grev hakkı yanında lokavta da yer verildi. Böylece Türkiye anayasasında lokavt olan dünyada eşi benzeri pek olmayan bir ülke haline geldi. Darbeciler bununla yetinmedi Anayasaya grev erteleme ve yasaklama mekanizmasını ve bir zorunlu tahkim aracı olan Yüksek Hakem Kurulu'nu koydular. Artık hem lokavt hem de grev yasakları anayasal kurumlardı. Grev hakkı kullanılamaz hale getirilmişti.

Grevler hükümetin iznine tabi

1983 yılında çıkarılan 2822 yasa ile grev erteleme mekanizmasının ayrıntıları düzenlendi. AKP 2012 yılında 6356 sayılı yeni bir sendikal yasa çıkardı ancak 12 Eylül ürünü grev erteleme mekanizmasını aynen korudu. Her iki yasada da inanılması zor bir hileye başvuruldu. Adı erteleme ama kendisi yasaklama olan bir mekanizma getirildi. Tam bir gerçek ötesi, gerçeğin çarpıtılması (post-truth) hali.

Yasaya göre ertelenen grevler 60 gülük sürenin bitiminde yeniden başlatılamıyor. Eğer 60 gün içinde Danıştay yürütmeyi durdurma kararı vermezse (ki artık vermiyor) sendika ya işverenle uzlaşmak veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak zorunda. Aslında grev ertelenmiyor yasaklanıyor. Yasa erteleme kavramını kullanarak işçileri kandırıyor. 12 Eylül öncesi grevin geciktirilmesi, soğutulması işlevi görev grev erteleme kurumu, 12 Eylül sonrasında grev yasağı haline geldi. Birleşik Metal-İş'in grevleri 12 Eylül askeri darbesi ürünü emek düşmanı sendikal mevzuata dayanılarak yasaklandı.

Şimdi daha açık ve seçik konuşmak lazım! Anayasa'nın 54. maddesinde yer alan grev hakkı palavradır, aldatmacadır. Türkiye'de grev hakkı fiilen yoktur.

Anayasa'nın pek çok hükmü gibi 54. maddesi de askıdadır. Bütün grevler hükümetin iznine bağlıdır. Hükümet her istediği grevi millî güvenlik ve genel sağlık bahanesiyle erteleyebilir. Hükümetin izin vermediği hiçbir grev yapılamaz.

Türkiye'de hükümetin anayasal bir hak olan grev hakkını açıkça çiğnemesini önleyecek bir hukuk mekanizması yoktur. Danıştay artık grev ertelemeleri konusunda yürütmeyi durdurma kararı vermiyor. AYM kararları ise uygulanmıyor. Kısaca grev hakkı artık hukukun konusu değildir. Türkiye'de grev hakkını koruyacak hukuki bir mekanizma ve kurum maalesef yoktur. Hakikat budur.

Bugün Bakanlar Kurulu kararnamesi ile ertelenen grevler yarın eğer başkanlık rejimi gelirse başkanlık kararnamesi ile tek imza ile ertelenebilecek. Artık grev hakkı Türkiye'de demokrasinin ve cumhuriyetin yeniden kazanılması mücadelesinin bir parçasıdır. Grev hakkı demokratik, laik, sosyal hukuk devletinin yeniden kurulmasının bir parçasıdır. Sendikalar ve işçiler artık şu gerçeği anlamak zorundadır: Demokrasi olmadan, cumhuriyet olmadan, laiklik olmadan, hukukun üstünlüğü olmadan grev hakkı da olmayacak. Demokrasi ve cumhuriyetin kaderiyle işçilerin kaderi bir kez daha güçlü biçimde kesişiyor. Demokrasiyi kazanmakla grev hakkını kazanmak bir madalyonun iki yüzü gibi.

Ama ümitsiz olmamak lazım. İşçi sınıfı, 300 yıla yaklaşan hak mücadelesi tarihinde nice yasaklar ve engeller gördü. İşçi sınıfı engelleri aşarak kadim haklarından olan grev hakkını kullanmasını bildi. Can Yücel'in Galata köprüsüne dediği gibi: "Yüreğinin dubalarını geniş tut, ihtiyar!"

Grevin tabutuna son çivi!

BirGün 27 Mart 2017

Bu da oldu. Türkiye'de bir grev açıkça ekonomik nedenlerle ertelendi. Akbank'ta Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (Banksis) tarafından alınan grev kararı, ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görüldüğünden hükümet tarafından 20 Mart 2017 tarihli bir kararnameyle 60 gün süreyle ertelendi. Ertelemenin bir sözcük oyunu olduğu ve aslında yasaklama anlamına geldiği biliniyor. 60 günlük erteleme süresi sonunda sonra greve tekrar başlanamıyor.

Türkiye'de millî güvenlik ve genel sağlık bahanesiyle grev ertelemelerine alışıktık. Hükümetler özünde ekonomik gerekçelerle ama görünüşte millî güvenlik ve genel sağlık bahanesi kullanarak hemen hemen her etkili grevi erteliyordu. AKP döneminde 10 büyük grev millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelendi. Akbank greviyle birlikte ertelenen grev sayısı 11 oldu.

Artık "millî güvenlik" ve "genel sağlık" bahanesinin ardına saklanmaya gerek kalmadı. 22 Kasım 2016'da OHAL KHK'si ile 6356 sayılı yasada yapılan değişiklikle bankacılıkta ekonomik nedenlerle grev ertelemenin önü açılmıştı. Bu hükme dayanarak Akbank grevi ertelendi. Böylece grev hakkının tabutuna son çivi de çakılmış oldu.

22 Kasım 2016 tarihli ve 678 sayılı KHK ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesi şu şekilde değiştirildi: "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir."

Böylece eğer bir grev büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini ve bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görülürse hükümet tarafından ertelenebilecek. Böylece 63. madde ile hükümete verilen grev erteleme yetkisinin kapsamı hizmetin aksaması ve ekonomik istikrar hallerini de kapsayacak şekilde genişletildi. Ekonomik ve hizmet aksaması nedeniyle grev ertelemenin yolu açılmış oldu. Grev erteleme yetkisinin grev yasaklama anlamına geldiği biliniyor. AYM'nin bu iki alanda 2014 yılında kaldırdığı grev yasağı, KHK ile AYM kararının etrafından dolaşılarak geri getirilmiş oldu.

AYM, bankacılık sektöründe grev yasağını kaldırılarak ekonomik nedenlerle grevi yasaklamanın hukuksuz olduğunu vurgulamıştı. Hükümet AYM kararını yok saymış oldu. İkinci hukuk ihlali daha da vahim. OHAL ilanı 15 Temmuz darbe teşebbüsünün ardından 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 20 Temmuz 2016'da Anayasa'nın 120. maddesi gereğince yapıldı. 120. madde şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sebepleriyle olağanüstü hal ilanını öngörüyor.

Anayasa'nın 121. maddesi ise olağanüstü hal süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kuruluna, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararnameler çıkarabilme yetkisi veriyor. Ancak hükümet banka patronlarının arzusu üzerine anayasaya aykırı bir düzenleme yapmakta beis görmemiş.

Türkiye'de grev hakkı ihlali çığırından çıkmış durumda. Anayasa'nın 54. maddesi grev hakkını güvence altına almış durumda ancak hükümetler keyfi grev ertelemeleri yoluyla grev hakkını fiilen ortadan kaldırıyor. AKP hükümeti şu ana kadar hiçbir etkili greve izin vermedi. Grevi yasaklanan işçi sayısı 55 bine yaklaştı.

Bankacılık işkolunda grev eğilimi düşüktür. Ancak buna rağmen Akbank'ta grev aşamasına gelinmiş olması bıçağın kemiğe dayandığını gösteriyor. Akbank grevinin yasaklandığı günlerde sektörün en büyük sendikası BASİSEN'in bazı günlük gazetelere verdiği tam sayfa ilan sektörde çalışma koşullarının çığırından çıktığını gösteriyor. Akbank grev kararının en önemli nedeni ise performans baskısı ve keyfi işten çıkarmalar.

Grev ertelemelerinin cılkı çıktı. Grev adı üstünde ekonomik açıdan zarar yaratır. Patronu zarara sokmayacak grev grev değildir. Patronu etkilemeyen grev sözde grevdir, sarı grevdir, şike grevdir. Hükümetin böyle grevleri ertelemiyor. Ancak patronları etkileyecek çapta grevler söz konusu olduğunda hükümet hemen harekete geçiyor.

Daha başlamayan bir grevi ekonomik istikrarsızlık yaratacağı gerekçesiyle ertelemek çalışanlarla ve sendikalarla dalga geçmektir. Bankacılıkta grev ertelemek on binlerce banka çalışanının sağlığını ve iş güvencesini değil, banka patronlarının istikrarını düşünüyorum demektir.

Artık kimse anayasaya güvenerek grev kararı almasın. Mesele ekonomik çıkarlarsa, mesele patronların istikrarı ise anayasa teferruattır, hükümet anayasayı çiğnemekte beis görmez.

Grev hakkı artık yasal ve anayasal güvenceye sahip değildir. Grevin yargısal güvencesi de yoktur. Grev hakkının nasıl kullanılacağını grevleri ertelenen Birleşik Metal İş üyesi EMİS işyerlerinde çalışan işçiler gösterdiler. Grev işçiler ve sendikalar onu uygulayacak güçteyse vardır, aksi halde yoktur. Türkiye tekrar bir hukuk devleti oluncaya kadar maalesef tablo budur.

Bir fotoğraf, bir grev, bir ülke...

BirGün 18 Eylül 2017

Siz hiç sendikaya üye oldukları için işçileri işten atan işverenin fabrikaya gelen kolluk kuvvetleri tarafından gözaltına alındığını gördünüz mü? Hiç hakkını arayan çalışanını kapının önüne koyan işverenin fabrikayı basan jandarma tarafından yaka paça götürüldüğünü okudunuz mu?

Siz hiç işçileri ölümüne çalıştıran, iş cinayetleri ve meslek hastalığı sonucu ölümlerine yol açan patronlara bu fotoğraftaki gibi muamele yapıldığını işittiniz mi? Veya siz hiç hileli iflas ve bin bir türlü mevzuat labirentini kullanarak işçi alacaklarının, işçinin alınterinin ve göz nurunun üstüne yatıp keyif çatan sahtekar işverenin kollarında kolluk kuvvetleri marifetiyle götürüldüğüne tanık oldunuz mu? Ben görmedim, duymadım, okumadım.



Fotoğraf: Birleşik Metal-İş sendikası

Grev itinayla kırılır!

Bazı fotoğraflar vardır dile gelir, konuşur, meselenin özünü fazla söze ihtiyaç duymadan anlatır. Bazı fotoğraflar vardır memleketin halini özetler. Karmaşık görünen, üstü örtülen meseleleri, saklanan ve gizlenen gerçekleri apaçık anlamamızı sağlar. Bazı fotoğraflar vardır artık minareye kılıf bulmak mümkün değildir. Bu fotoğraf da öyle!

Düzce'de bir fabrika önü, duvarda "bu işyerinde grev vardır" pankartı, kapıda bir kamyon mal çıkarmaya çalışıyor, kamyonun önüne oturmuş grevci işçiler, onların birkaç katı tam teçhizatlı jandarma ve jandarma tarafından gözaltına alınan grev gözcüsü. Bu fotoğraf Birleşik Metal-İş sendikasının Düzce'de kurulu Tekno Maccaferri işyerinde yürütmeye çalıştığı grevden. Greve fabrikada çalışan 41 işçiden 37'si katılıyor. Dördü yasa gereği zorunlu olarak çalışıyor. İşçiler yekvücut, direniyor. İşveren ise 31 Temmuz 2017'de başlayan grevi sık sık jandarma müdahalesi ile kırmaya çalışıyor.

DİSK Birleşik Metal-İş sendikasının Tekno Maccaferri işyerinde yürüttüğü grev adeta bir çalışma ilişkileri laboratuvarı gibi. Onlarca kitaba bedel, hızlandırılmış bir sınıf mücadelesi, devlet ve sermaye ilişkileri, iş hukuku (hukuksuzluğu) kursu gibi. Sendikal hak ve özgürlüklerin nasıl itinayla ihlal edildiğinin, örgütlenmenin nasıl engellendiğinin, grev oylamasına nasıl hile karıştırıldığının, sermayenin valilik ve kolluk kuvvetleri üzerindeki nüfuzunun, kısaca hukuksuzluğun ve keyfiliğinin bir özeti gibi.

Grev birkaç kez kolluk kuvvetlerince kırılmaya çalışıldı. 24 Ağustos 2017'de kolluk kuvvetleri gözetiminde yasaya aykırı biçimde yarı mamul madde ile makine ekipmanları dışarıya çıkarıldı. Yasadışı mal çıkaran yükleme kamyonlara jandarma eşlik etti. Grev gözcüsü işçilerin itirazlarına karşı, malların Valiliğin oluru ve savcılığın sözlü talimatı doğrultusunda çıkarıldığı söylendi. Bunun yasadışı olduğunu belirten grev gözcüleri gözaltına alındı ve mallar zorla dışarıya çıkarıldıktan sonra serbest bırakıldı.

Bitmedi. Tam 12 Eylül günü, 12 Eylül'e yakışan bir uygulama ile jandarma ikinci kez grevi kırmaya kalktı. Yine yasaya aykırı bir biçimde, işyerinden yarı mamul ve makine ekipmanları dışarıya çıkarılmak istendi. Bu hukuksuzluğu bedenleri ile engellemeye çalışan grevci işçiler darp edildi. Grev kırıcılık mal çıkaran kamyonlara eşlik eden jandarmanın gözetiminde yapıldı. İşçilerin hepsi grevde olduğuna göre, içeride çalışan kimse yok. O halde içeriden çıkarılan ne? Grevden önce üretilen mallar, onları yükleyecek işçiler grevdeyse dışarı çıkarılmaz. Öte yandan fabrikadan hammadde, malzeme ve makine de dışarı çıkarılmaz. Yapılan işlem açıkça suç ama bu suça kamu idarecileri de ortak oluyor.

Hukukmuş, yasaymış, grev anayasal hakmış kimin umurunda! Sermayenin menfaatleri söz konusu olduğunda Anayasa'nın ve hukukun ne önemi var!

Düzce cephesinde yeni bir şey yok

Son grev kırıcılığı Tekno Maccaferri işvereninin ve Düzce'deki mülki amirlerin, bürokrasinin ve kolluk kuvvetlerinin ilk marifeti değil. Bir Türk-İtalyan ortak şirketi olan Tekno Maccaferri işvereni grevi kırmak için grev oylamasında hileye başvurarak sendikal hakları ihlal etmeye başladı.

"Uyanık" işveren sendikanın grev kararını boşa çıkarmak için, Haziran 2017 içinde, Ankara ofisinde çalışan işçi sayısını SGK kayıtları üzerinden 37 kişi arttırdı. Üç dört kişinin çalıştığı ofise adeta bir fabrika kadar işçi alındı. Grev kararının ardından, beklendiği gibi işveren grev oylaması talebinde bulundu ve 21 Haziran 2017'de yapılan grev oylamasında greve "hayır" çıktı. Birleşik Metal muvazaalı (hileli) işçi alımına dayanan grev oylamasına itiraz etti. 25 Haziran 2017 tarihinde, Düzce İş Mahkemesi sendikanın itirazını kabul ederek, hileli oylamayı iptal etti. Hileli grev oylaması yoluyla grevi engelleyemeyen işveren şimdi de kolluk kuvvetlerini kullanarak grevi kırmaya çalışıyor.

Sendikal örgütlenmeye karşı ülkenin her yerinde aşına olduğumuz hukuksuzluklar Düzce'de sık sık yaşanıyor. 2011 yılında Düzce'de Masdaf işyerinde yine Birleşik Metal-İş örgütlenmesi sonrasında 120 işçi işten çıkarılmış, işçilerin direnişi kolluk kuvvetlerince kırılmak istenmiş, işçiler gözaltına alınmıştı. Hatta Düzce Müftülüğü de işverene arka çıkarak "işi gereğinden fazla yavaşlatmak ve işyerine zarar vermek, kârı ve kârlılığı azaltıcı davranışlarda bulunmak çalışanı ağır dini mesuliyet altına sokar" şeklinde hutbelerin camilerde okunmasını sağlamıştı.

Grev hakkı ayaklar altında

Anayasa bakarsanız grev işçilerin temel haklarından biri. Dolayısıyla hükümetin, valinin, savcının ve hakimin kullanılması için titizlenmesi, korunması için seferber olması gereken bir hak. Ama kazın ayağı hiç de öyle değil. Grev Türkiye'de hükümetin ve valilerin iki dudağı arasında. Hükümet istediği grevi keyfi olarak yasaklayabilmekte ve maalesef bu konuda etkili bir hukuk yolu yok. Danıştay adeta grev ertelemelerini onaylayan bir notere dönüştü. Anayasa Mahkemesi grev hakkını koruyan kararlar veriyor ama dinleyen yok, uygulayan yok. AKP döneminde 62 bine yakın işçiyi kapsayan 13 grev ertelendi. Sadece 2017 yılında beş büyük grev ertelendi. 2017'de ertelenen grevlerden ikisi Birleşik Metal-İş'in greviydi.

Grev hakkı sadece grev ertelemesi/yasaklaması yoluyla engellenmiyor: Bir diğer yol ise grev kırıcılığı. Grev kırıcılığının da envaiçeşit yöntemi var ülkemizde. Yasak olmasına rağmen, grevci işçi yerine başka işçi çalıştırmak, fabrikadan yasa dışı mal ve malzeme çıkarmak, işçileri tehdit ve şantaj ile greve katılmaktan alıkoymak, kolluk kuvvetleri yoluyla grev gözcülerine müdahale etmek en bilinenleri…

Düzce'de yaşananlar büyük resmin bir parçası. Grevin devletin en üst makamlarınca tehlikeli ilan edilmesi, grevlerin hükümet tarafından sistematik olarak yasaklanması yerel düzeyde de hukuksuzluğa ve işgüzarlığa davet çıkarıyor. Biz yine de hatırlatalım: Türk Ceza Kanunu madde 118'e göre sendikal faaliyeti engellemek, grevi kırmaya çalışmak suçtur. Olur ya, belki bir gün bir savcı mülkiyeti korumak için değil Türk Ceza Kanunu'ndaki bu suçu işleyenler için harekete geçer.

Fotoğrafa dönerek bitirelim. Bu fotoğraf Türkiye'de grev hakkının ve sendikal hakların özetidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ekim ayı başında Türkiye'de yapılacak olan ILO toplantısının uluslararası sendikal örgütler ve Avrupa işçi örgütleri tarafından boykot edilme sebebini başka yerde aramasın, bu fotoğrafa baksın. Bu fotoğraf yeterince açıklayıcı.

Bu işyerinde cesaret var!

BirGün 15 Ocak 2018

Türkiye'nin en büyük toplu pazarlığı olan metal grup toplu pazarlığında grev kapıda. 5 Ekim 2017 tarihinde başlayan ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) le Türk Metal, Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş sendikaları arasında ayrı ayrı yürütülen toplu pazarlıkta anlaşma sağlanamadı ve uyuşmazlığa gidildi. Metal grup toplu pazarlığı yaklaşık 140 bin metal işçisini kapsıyor. Metal grup toplu pazarlığı özel sektör toplu iş sözleşmeleri için çok önemli bir gösterge niteliğinde. Diğer bir ifade ile metal pazarlığı sadece metal işçisini değil tüm özel sektör çalışanlarını yakından ilgilendiriyor.

Metal toplu pazarlığı greve gidiyor

Metal grup toplu pazarlığı önceki yıllara göre oldukça sert geçiyor. Metal sektöründe ücretlerin düşüklüğü bunun en önemli nedenlerinden biri. Birleşik Metal-İş sendikası tarafından yapılan araştırmaya göre metal işçilerin aylık ortalama net geliri 2 bin 223 TL. Araştırmaya göre metal işçilerin yüzde 85'i borçlu. Borçlu olanların yüzde 93'ü borçların kendilerini zorladığını söylüyor (*Metal İşçisinin Kimliği*, 2017). Türk Metal Başkanı Pevrul Kavlak ise ücretlerin düşüklüğünü şöyle ifade ediyor: "5 yılda yüzde 110 zam almamız gerekirken yüzde 66 zam alabildik. Yüzde 44 kaybımız var. Bizde 10 yıllık işçinin eline her şey dahil 2 bin 370 lira geçiyor" (*Sözcü*, 7 Ocak 2018).

Bu nedenle sendikalar bu dönem ücret kayıplarını telafi edecek zam teklifleri verdiler. Türk Metal ilk altı ay için yaklaşık yüzde 38'e karşılık gelen bir zam teklifi ile Birleşik Metal ise yüzde 30,5'e karşılık gelen aylık net 695 TL zam teklifi ile masaya oturdu.

Müzakere sürecinde içinde altı toplantı yapılmasına rağmen kayda değer bir ilerleme sağlanamadı. Müzakereler sürerken MESS Genel Sekreteri Özgür Barut üç yıllık sözleşmenin ve ikramiyelerden devamsızlık kesintisi yapılmasının MESS'in kırmızı çizgileri olduğunu ilan etti. MESS ücret zammı konusunda da sendikaların tekliflerinden oldukça uzak zam oranları teklif etti. MESS 1 Aralık 2017'de yapılan toplantıda, ilk 6 aylık dönem için yüzde 3,2 zam teklif ederken, 11 Ocak 2018 tarihinde sendikaları tekrar toplantıya çağırdı ve ilk altı ay için yüzde 6,4 zam teklif etti. MESS, kırmızı çizgi ilan ettiği üç yıllık toplu iş sözleşmesi önerisi yineledi. Şimdi arabulucu raporu bekleniyor ve ardından grev gündeme gelecek.

Uyuşmazlık süreci devam ederken sendikalardan kararlılık mesajları geliyor. Birleşik Metal İş sendikası 8 Aralık 2017'de bir dizi eylem kararı aldı. İşçiler işyerlerinde sabah ve öğle aralarında protesto yürüyüşlerine devam ederken, 5 Ocak 2018 Perşembe günü, Gebze'de kitlesel bir basın açıklaması yapıldı. 2 bini aşkın metal işçisinin katıldığı basın açıklamasında işçiler kararlılığını ve greve hazır olduklarını attıkları sloganlarla dile getirdiler. İşçiler MESS'e "OHAL'e güvenme" mesajı verdiler.

Uyuşmazlık sürecinde Türk Metal'den de tepkiler geldi. Türk Metal Başkanlar Kurulu 9 Ocak 2018 tarihli açıklamasında sendikanın bugüne kadar sürdürdüğü direnişini ve eylemlerini işyerlerinde ve kent meydanlarında artırarak sürdüreceği, işyerlerinin bulunduğu kentlerde, meydanlarda kitlesel basın açıklamaları yapılacağı belirtildi. Türk Metal Başkanı Kavlak yaptığı açıklamada işverenlere, "OHAL'e güvenmeyin, fabrikalarınız durur" dedi.

MESS neye güveniyor?

MESS sendikaların yüzde 30 ile 40 arasındaki zam teklifine grev aşamasında dahi yüzde 6 civarında bir zam teklifiyle adeta alay ederken neye güveniyor? Bu sorunun yanıtı çok net. MESS hükümetin grevleri ertelemesine ve OHAL'e güveniyor. MESS'in ilan ettiği kırmızı çizgilerden vazgeçmeden ve işçilerin kayıplarını karşılayacak bir ücret teklifi ortaya koymadan grevin kaçınılmaz olduğu açık. Bunu MESS de görüyor. Ama uzlaşmaya yanaşmıyor. Yanaşmıyor çünkü MESS biliyor ki hükümet bir ricalarını iki etmeyecek ve grevleri erteleyecek. MESS, hükümetin gözünü kırpmadan metal grevini erteleyeceğini umuyor ve bekliyor. Ancak 140 bin işçinin grevini bir çırpıda ertelemek o kadar kolay değil.

İşte bu noktada sendikaların hem grev kararı alırken hem de olası bir grev erteleme sonrasında nasıl tutum alacağı önemli. Birleşik Metal-İş sendikası Genel Başkanı Adnan Serdaroğlu işkolundaki diğer sendikalara çağrı yaparak "aynı gün greve çıkalım" dedi. Serdaroğlu'nun bu önerisi hayati önem taşıyor. Olası bir erteleme kararından 140 bin işçi aynı anda ertelenecek. Bu çapta bir erteleme şimdiye kadar görülmedi. Bunun bedelinin ağır olacağı açık. Türk Metal'in bu çağrıya olumlu yanıt vermesi ve grev kararı ile uygulama kararlarının eş zamanlı alınması kritik önem taşıyor.

Grev ertelenirse ne olacak?

İkinci önemli husus, kötü senaryoya hazırlanmak. Grev erteleme olursa ne olacak? Birleşik Metal-İş sendikası böyle bir erteleme kararının hukuksuz olacağını, Anayasa'nın ve uluslararası sözleşmelerinin ihlali olacağını ve daha önce EMİS sözleşmesinde olduğu gibi bu kararı tanımayacaklarını ve Anayasa'nın 90. maddesine dayanarak barışçı toplu eylem haklarını kullanacaklarını söylüyor. Nitekim Kristal-İş sendikası da son Şişecam grev ertelemesini takiben işyerlerinde fiilen greve devam etmişti.

Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Serdaroğlu, 13 Ocak 2017'de İstanbul'da düzenledikleri grev hakkı ve grev yasakları konulu konferansta yaptığı konuşmada hukuksuz bir grev ertelemesine boyun eğmeyeceklerini ve işyerlerinde üretimden gelen güçlerini kullanacaklarını net bir biçimde ortaya koydu.

Bu konuda Türk Metal'den gelen sinyaller ise çok net değil. Keyfi bir oldu bitti ile hukuksuz bir karar ile grevleri ertelenirse Türk Metal ne yapacak? Türk Metal Başkanı Olay TV'de yaptığı açıklamada grev erteleme beklemediğini söyleyerek, grev ertelenmesi durumunda ne yapacaklarına dair net bir ifade kullanmadı. "Bu taslaktan geriye gitmemiz mümkün değil" ve "bizi YHK'ya götüremeyecekler" dedi. Ancak ısrarlı sorulara rağmen grev ertelemesi durumunda ne yapacaklarını konusunda net bir ifade kullanmadı.

Yüzde 38 ile yüzde 6 arasında devasa fark devam ederken metalde grevsiz bir uzlaşma olası görünmüyor. Bu durumda grevin ertelenmeyeceğini düşünmek fazla iyimserlik olur. Grev hakkı ülkemizde kâğıt üzerinde. Hükümet her istediği grevi erteliyor. Metal grevinin ertelenmesi de büyük olasılık. Bu durumda işkolunun en büyük sendikasının B planı nedir? Bunun yanıtı yok.

Bu işyerinde cesaret lazım!

Grev ertelendiğinde bu hukuksuz kararın anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırı olduğunu söyleyerek barışçı toplu eylem hakkını kullanmaya cesaret edemeyen bir sendika işçilerin hakkını koruyamaz.

Bilindiği gibi grevde işyerlerine "bu işyerinde grev var" pankartı asılır. Ancak yaşanan keyfi grev ertelemeleri karşısında artık bu pankartın yanına şunu da eklemek lazım: "Bu işyerinde cesaret var." Metalde keyfi grev ertelemesi kapıda ve bunun panzehiri grev hakkını cesaretle kullanmak ve korumaktır. Grev hakkına sahip çıkmak yasadışı değil tamamen hukuka uygun bir tutum olacaktır. Anayasa'nın 90. maddesi ve ILO normları tam da bunun için barışçı toplu eylem hakkını güvence altına almaktadır. Metal toplu pazarlığı keyfi grev ertelemelerinin geri püskürtülmesi için çok önemli bir fırsattır ve bunun için işkolundaki tüm sendikalara büyük görev düşüyor.

Bu ülkede grev hakkı ayaklar altındadır!

BirGün 29 Ocak 2018

İşçiler ve sendikalar Türkiye tarihinin en kapsamlı grev yasaklarından biri ile karşı karşıya. MESS'e bağlı 179 işyerinde 130 bin metal işçisini kapsayan ve 2 Şubat 2018'de başlaması kararlaştırılan grevler Bakanlar Kurulu tarafından 24 Ocak 2018 tarihinde 2018/11225 sayılı kararname ile "millî güvenliği bozucu nitelikte" görüldüğünden 60 gün süre ile ertelendi. Adı erteleme olan ama yasaklama anlamına gelen kararname 26 Ocak 2018 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Erteleme kararı Türk-İş üyesi Türk Metal, DİSK üyesi Birleşik Metal-İş ve Hak-İş üyesi Çelik-İş sendikalarının aynı gün uygulamak üzere aldıkları grev kararlarını kapsıyor.

Metal sektöründe böylesine kapsamlı bir erteleme de 1991 Körfez krizi sırasında yaşanmıştı. 1991 yılında 260 işyerini ve 160 bin işçiyi kapsayan grevin yasaklanması uygulanmaya başlayan grevin 29. gününde yapılmıştı. 1991 yılından bu yana ilk kez, grev kararı daha uygulanmaya başlamadan bu kadar büyük bir grev ertelemesi yaşanıyor. İlk kez üç işçi konfederasyonunu aynı anda etkileyen bir grev yasağı, greve çıkılmadan yasaklanıyor.

Bakanlar Kurulu toplantısı yapılmadan yasaklama

130 bin işçiyi ve aileleriyle birlikte 400 binden fazla kişiyi ilgilendiren bir toplu pazarlık söz konusu. Dahası metal toplu pazarlığı diğer sendikalı işçileri de yakından ilgilendiriyor çünkü çok önemli bir örnek teşkil ediyor. Bu kadar önemli bir erteleme/yasaklama kararı Bakanlar Kurulu toplanmadan alındı. Son Bakanlar Kurulu toplantısı 22 Ocak 2018'de yapılmış, erteleme kararı ise 24 Ocak tarihli. 24 Ocak tarihinde Bakanlar Kurulu toplantısı yok. Bu denli önemli bir karar Bakanlar Kurulu'nda hiç konuşulmadan alınmış. Muhtemelen bakanların birçoğu kararı Resmî Gazete'de yayımlandıktan sonra gördü. Grev uygulamaya daha 10 gün varken, bu acele niye?

Grev kararının uygulanmasına daha 10 gün vardı. Grev erteleme kararının yayımlandığı gün ayrıca manidar! Aynı gün MESS sendikaları teklifini revize etmek için toplantıya çağırmış ve kamuoyuna duyurulmuş. Hükümet grev erteleme kararını o gün yayımlamayı tercih ediyor. Ne tesadüf değil mi? Bunun sendikaların pazarlık gücünü kıracağını, MESS'in elini güçlendireceğini bilmemek mümkün mü? Amaç ne? Grevi yasaklanan işçinin pazarlık gücünü iyice kırmak neden? Patron MESS olunca akan sular duruyor, hukuk duruyor anlaşılan.

192 bin işçinin grev yasaklandı

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile Bakanlar Kurulu'na millî güvenlik, genel sağlık ile ekonomik ve finansal istikrar gerekçeleri ile grev erteleme yetkisi tanınmış. Grev erteleme ifadesi yanıltıcı. Çünkü ertelenen grevler yeniden başlamıyor. Erteleme süre içinde taraflar anlaşamazsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülüyor. O nedenle erteleme demek yasak demek. Yüksek Hakem Kurulu işveren ve hükümet temsilcilerinin çoğunlukta olduğu bir yapı. Ertelenen grevler işçilerin büyük hak kayıpları yaşamasına yol açıyor. Toplu pazarlık ve grev hakkı yok ediliyor.

Bu nedenle Türkiye'de grev hakkı ayaklar ve Anayasa ayaklar altındadır. Bakanlar Kurulu istediği her grevi yasaklayabiliyor. Kanunilik, ölçülülük ve demokratik toplum düzeni için gereklilik gibi evrensel hukuk ölçütlerinden hiçbiri kullanılmadan sadece yasada yazılan nedenlerle değil ekonomik etkileri nedeniyle grevler erteleniyor ve grev hakkının özü ortadan kaldırılıyor. AKP hükümetleri döneminde 14 grev erteleme kararnamesi yayımlandı. Bu kararnamelerle yüzlerce işyerinde 192 bin işçinin grevi yasaklandı. AKP döneminde, 15 yıl boyunca greve çıkabilen işçi sayısı ise 81 bin ile sınırlı kaldı. Greve gidebilen işçi sayısının 2 buçuk katı işçinin grevi yasaklandı.

Ayrıntıları tabloda görebileceğiniz gibi bu grev ertelemelerin ezici çoğunluğu millî güvenlik gerekçesiyle yapıldı. Peki işçiler millî güvenliği nasıl bozuyor? İşçilerin hak araması terör faaliyeti mi? İşçiler ve onların sendikaları millî güvenliği nasıl bozar? Alınterinin karşılığını isteyen işçi nasıl millî güvenliği tehdit eder? Otomobil, otomobil lastiği, metal eşya, pencere camı, rakı şişesi üretiminin durması millî güvenliği bozar mı? Elbette bozmaz. Bozsa bozsa patronlarının rahatını bozar.

Tablo: AKP Döneminde Grev Ertelemeleri (Yasaklamaları) 2003-2018

Yıl	İşyeri/İşletme	Gerekçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
2003	Petlas A.Ş.	MG	350	Petrol-İş	Lastik
2003	Şişecam	MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Şişecam	GS+MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Pirelli, Good Year, Brisa	MG	5.000	Lastik-İş	Lastik
2005	Erdemir Madencilik AŞ	MG	400	T. Maden-İş	Maden
2014	Şişecam	MG	5.800	Kristal-İş	Cam
2014	Çayırhan ve Çöllolar Kömür İşl.	GS+MG	1.500	T. Maden-İş	Maden
2015	MESS Grup TİS	MG	15.000	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	Asil Çelik	MG	600	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	EMİS Grup TİS Kapsamı	MG	2.200	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	Akbank	EFİ	14.000	Banksis	Bankacılık
2017	Şişecam	MG	6.500	Kristal-İş	Cam
2017	Mefar İlaç	GS	500	Petrol-İş	İlaç
2018	MESS Grup TİS	MG	130.000	Türk Metal, Birleşik Metal-İş Çelik-İş	Metal

Grev Erteleme Kararname Sayısı: 14 Erteleme Kapsamındaki İşçi Sayısı: 191.850

Kısaltmalar: MG-Millî Güvenlik, GS-Genel Sağlık, EFİ-Ekonomik ve Finansal İstikrar, TİS-Toplu İş Sözleşmesi

Grev ertelemelerinin asıl sebebi millî güvenliği değil patronların rahatını bozucu olmasıdır. Bu nedenle, bugüne kadar yapılan tüm grev ertelemelerinin tamamı keyfidir ve millî güvenlikle alakası yoktur. Millî güvenlik gibi gerekçeler patronların çıkarlarını korumak için kılıftır. Bu gerçek geçmişte Danıştay kararlarıyla, günümüzde Anayasa Mahkemesi kararıyla da tescil

edildi ve grev ertelemenin hak ihlali olduğu en yüksek yargı organı tarafından karara bağlandı.

Grev hakkını cesaretle savunmak şart

Peki ne yapmalı? Grev ertelemelerinin hukuksuz hatta kanunsuz olduğu açık. Çünkü kanuni olmaları için kanundaki gerekçeye uygun olmaları gerekir. Öte yandan grevin yargısal güvencesi de yok edilmiş durumda. Danıştay 2014 yılından sonraki kararlarıyla grevin tabutuna son çiviyi çaktı. Danıştay artık hükümetin grev erteleme kararlarının tescil makamına dönüştü. Anayasa Mahkemesi grev ertelemenin hukuka aykırı olduğuna karar verdi ancak görülen o ki AYM kararı da hükümeti grev ertelemelerden vazgeçirebilmiş değil.

Bu durumda grev hakkının işçiler ve sendikalar tarafından kararlılıkla savunulmasından başka bir yol kalmıyor. Geriye çok önemli bir hukuksal yol kalıyor: Barışçı toplu eylem hakkını kullanmak. ILO ve AİHM kararları işçilerin çıkarlarını savunmak için barışçı toplu eylem hakkına sahip olduğunu söylüyor. Grev hakkı barışçı toplu eylem hakkının en önemlisidir. Bu hak sendikalar ve işçiler tarafından kullanılabilir. İşçiler ve sendikalar hukuksuz ve kanunsuz grev erteleme/yasaklama kararına karşı barışçı toplu eylem hakkına başvurabilir. Bu yol meşrudur ve hukuka uygundur.

Kırmızı çizgileri aşmak için kırmızıda topluca geçmek lazım

Grev hakkının tabutuna son çivi çakılmak üzere. Grev hakkı yasak savma kabilinden basın açıklamalarıyla savunulamaz. Türk-İş, Hak-İş ve DİSK tehlikenin farkına varmalı ve üyelerinin grev hakkını savunmak için ortak hareket etmeli. Birleşik Metal-İş sendikası hukuksuz grev erteleme kararını tanımayacağını ve 2 Şubat'ta greve gideceğini açıkladı. Türk Metal işyerlerinde bugünden itibaren bir saat iş durdurma eylemi yapacağını sonuç alamazsa her gün eylemlere devam edeceğini açıkladı. Grev hakkını savunmanın başka yolu yok. Sendikalar ya bu keyfiliğe karşı cesaretle grev hakkını savunacaklar ya da grevsiz bir sendikacılığı içlerine sindirecekler. Grevsiz sendikacılık sendikanın kapısına kilit vurmaktır.

İşçi sınıfı tarihi şunu öğretiyor: Kırmızı ışıkta topluca geçerseniz trafik durur. Ne kaza olur ne ceza kesilir. Örnek mi? İşte size Bahar Eylemleri, metal ve cam işçilerinin grev erteleme karşısında daha önce takındıkları tutum. 130 bin metal işçisi birlikte ve cesaretle hareket ederse grev yasağını boşa çıkarabilir, haklarını kazanabilir ve MESS'in kırmızı çizgilerini aşabilir. Şimdi grev hakkını savunmak için "bu işyerinde cesaret var" deme zamanıdır.

Metal işçileri kırmızı çizgileri yeşile çevirdi

BirGün 5 Şubat 2018

Kırmızı çizgi ve kırmızı ışık bir eşiktir. Günlük hayatta yasağı ve tehlikeyi anlatılır. Aşılması tehlikeli, geçilmesi yasak olanlar kırmızı ile ifade edilir. Kuşkusuz söz konusu olan insan yaşamının korunması ise kırmızıda durmak, kırmızıya uymak lazım. Ancak toplumsal yaşamda kırmızılar sosyal ve sınıfsal bir içerik de taşır. Toplumsal ilişkilerde kırmızlar herkes için aynı anlama gelmez. İşçiye gösterilen kırmızı sermaye için yeşil anlamına gelir. Tıpkı metal toplu iş sözleşmesi sürecinde olduğu gibi.

Metal grup toplu pazarlık sürecinde MESS ve hükümet işçilerin karşısına kırmızı çizgiler ve kırmızı ışıklarla çıktı. Önce Türkiye'nin önde gelen sermaye örgütlerinden biri olan MESS kırmızı çizgilerini ilan etti. Bu kırmızı çizgiler toplu iş sözleşmesinin üç yıllık olması, devamsızlığın ikramiyelerden kesilmesi ve kıdem zammının reddedilmesi şeklinde idi. MESS ayrıca sendikaların talep ettiği yüzde 30 ile 38 arasındaki zam talebini de kabul edilemez buluyordu. MESS kırmızı çizgilerini çizerken "bunlar olmazsa olmaz" demek istiyordu. Nitekim MESS'in ilk ücret teklifi de yüzde 3,2 olmuştu.

Metal toplu iş sözleşmesi sürecinde işçilere bir ikinci kırmızı da hükümetten geldi. Hükümet hiçbir inandırıcı gerekçe göstermeden 130 bin işçinin grevini daha başlamasına on gün varken, "millî güvenliği bozucu" bularak erteledi (yasakladı). MESS'in kırımızı çizgileri üstüne hükümetin kırmızı ışıkları eklendi. "Grev yasak" dendi. "İşçilerin hak araması millî güvenliği bozuyor" dendi. Grevlerin yasaklanması işçiye kırmızı işverene ise yeşil ışık anlamına geliyordu.

Metal fırtınanın artçı etkisi

Metal grup toplu iş sözleşmesinin kaderi kırmızı çizgilere ve kırmızı ışıklara karşı verilen mücadele ile şekillendi. Metal işçileri 2015'te estirdikleri "metal fırtına" ile çalışma şartlarından, ücretlerden ve sektörde hakim "makbul" sendikal zihniyetten memnun olmadıklarını güçlü bir şekilde ortaya koydular, Türk Metal sendikasına yönelik büyük bir öfke patlaması yaşandı. Türkiye işçi sınıfı tarihinin en büyük kendiliğinden işçi eylemlerinden biri olan metal fırtına sektördeki sendikal statükoyu derinden etkiledi. Türk Metal'in son dönem toplu sözleşme taslağını hazırlarken daha önceki dönemlerde görülmedik biçimde üyelerine danışması ve yüzde 38 civarında bir ücret talebiyle masaya oturması bu sürecin artçı etkisi olarak okunmalıdır.

Öte yandan metal sektöründe yaşanan yüksek işçi devri nedeniyle ortalama ücretlerin ciddi biçimde düşmesi, sektörde kar ve ihracat patlaması yaşanırken 2 bin lira civarındaki ortalama ücretler metal işçilerinde büyük bir öfke birikimi ve beklenti yarattı. Bu öfke, birikim ve beklenti 1989/1990 Bahar Eylemleri ile karşılaştırılabilir. 12 Eylül sürecinde ücretleri ve hakları bastırılan kamu işçileri Bahar Eylemleri ile patlamıştı. Yılların "makbul" sendikacısı Şevket Yılmaz genel grev ilan etmek durumunda kalmıştı. Ve sonuçta hükümet çok ciddi ücret artışları öngören toplu iş sözleşmelerine imza atmak zorunda kalmıştı.

Birleşik Metal'in grev yasağına karşı dik duruşu

Sezar'ın hakkı Sezar'a! Metal grup toplu pazarlığında tayin edici etkenlerden biri DİSK üyesi Birleşik Metal-İş sendikası tarafından ısrarla takip edilen mücadeleci sendikal hattıdır. Daha önceki metal toplu iş sözleşmeleri sürecinde metal işçilerinin bütününe sirayet edemeyen bu hat bu dönem metal işçileri arasında yaygın bir kabul gördü. Metal sektöründeki mücadele deneyimi ve birikimi son toplu iş sözleşmesi sürecine yansıdı. Metal işçileri farklı sendikalarda olsalar da mücadele fikrini paylaştılar ve bunu hayata geçirdiler. "Güneş çarığı, çarık ayağı sıkar" özdeyişi bir kez daha kanıtlanmış oldu. Grev erteleme kararları karşısında ilk kez bir sendikanın bu denli net ve kararlı bir tutum takınarak "grev yasağı tanımayacağız ve greve çıkacağız" demesinin dönüm noktası olduğunun altını çizmek gerek. Birleşik Metal'in bu tutumu metal işçileri arasında cesaret yarattı. Grev yasaklama kararı ile grevin tabutuna çakılan son çivi karşısında gösterilen bu kararlı tutum toplu sözleşmenin seyrinde çok önemli bir rol oynadı.

Mücadele ve cesaretin bulaşıcı bir etkisi olduğunu unutmamak lazım. Metal işçilerin bir bölümü hakları için mücadele ederken, yasağa karşı greve giderken diğerlerinin bunu seyredeceğini sanmak sosyal gelişmeleri anlamamak olur. Türk Metal yukarıda sayılan faktörlerin de etkisiyle bu dönem metal grup toplu iş sözleşmesi sürecinde MESS'in kırmızı çizgilerine karşı sokak eylemleri yanında iş bırakma eylemlerine de başvurdu. Grev erteleme kararı karşısında işyerlerinde tepki göstereceklerini açıkladı.

Cesaret bulaşıcıdır

MESS yılların deneyimi ile elindeki düşük ücret teklifi, kırmızı çizgi ve grev yasağı kartlarını tek tek açarken bir yandan da işçilerin kabaran öfkesinin kırmızı çizgileri ve kırmızı ışıkları aşmak üzere olduğunu gördü. Daha önceki toplu iş sözleşmesi süreçlerindeki başarısız hattı nedeniyle iki genel sekreter değiştirmek zorunda kalan MESS bu kez gelmekte olanı önceden gördü ve kırmızı çizgilerinden vazgeçti. Grev yasaklamasına rağmen sendikaların taleplerini büyük ölçüde karşılayan bir toplu sözleşmeye imza attı. Metal işçisinin direnci kırmızı ışıkları yeşile çevirdi. Metal işçisinin topyekûn mücadele ihtimali sermaye cephesinde ciddi bir tedirginlik yarattı. Kırmızı ışıkta tek başına geçerseniz kaza olur, ceza gelir. Ancak kırımızı ışıkta topluca geçerseniz trafik durur ne kaza ne ceza olur. Metal işçileri kırmızı ışığı, kırmızı çizgiyi topluca geçti.

Metal grup toplu iş sözleşmesi Türkiye sendikacılığı için büyük derslerle doludur. Metal işçileri sadece kendi haklarına ve kaderlerine sahip çıkmadı. Grev yasakları karşısında izlenmesi gereken yolu, hak aramada izlenmesi gereken yolu sendikal hareketin tümüne bir kez daha gösterdi. Bu yolu ister "zor oyunu bozar", ister "hak verilmez alınır" ister Mecelle'nin meşhur "zaruret memnu (yasak) olanı mubah/meşru kılar" ilkesiyle tarif edelim sonuç aynıdır: Örgütlü birleşik güç yenilmez! Meşruluk ve haklılık yasalardan üstündür. Hiçbir kural ve yasak toplumsal gerçeğin ve talebin üstünü örtemez. Haklı olanlar kırmızı çizgileri aşar ve kırmızı ışıkları geçer.

2015 yılı grup toplu sözleşmesi ve ardından gelen metal fırtınasının artçı etkisi olan 2018 metal grup sözleşmesi mücadelesinin sektördeki sendikacılığı nasıl etkileyeceğini zaman gösterecek. Umarız bu sonuç kerameti kendinden menkul şahsi bir başarı olarak algılanmaz ve sektörde sarsılan sendikal statükoyu ve "makbul" sendikacılığı ihya etmek için bir manivela olarak kullanılmaz.

2018 grup toplu iş sözleşmesi süreci mücadeleci sendikal hattın tescil edilmesidir. Grev yasakları ve hak gaspları karşısında izlenmesi gereken sendikal hattın hayat tarafından doğrulanmasıdır. "Makbul sendikacılığın" miadının dolduğunun mücadeleci sendikacılığın vaktinin geldiğinin kanıtıdır.

Ve elbette bu sonuç amasız ve fakatsız metal işçilerinin zaferdir. Alkışlar onlara…

Grev yasakları ve "Roma Barışı"

BirGün 14 Ocak 2019

İzmir Banliyö Taşımacılığı Sistemi (İZBAN) işyerlerinde Türk-İş üyesi Demiryol-İş sendikası tarafından uygulanmakta olan grev 8 Ocak 2019 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan bir kararla şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelendi. Böylece 10 Aralık 2018 tarihinde başlayan ve 342 işçinin katıldığı grev bir aylık uygulamadan sonra fiilen yasaklanmış oldu. Çünkü yasaya göre ertelenen erteleme süresi sonunda greve devam edilemiyor. Bu nedenle yasada "erteleme" ifadesi yer alsa da sonuçta grevlere devam edilemediği için "yasaklama" kavramını kullanacağız.

İZBAN grev yasaklamasıyla birlikte 2003 yılında bu yana 193 bin işçiyi kapsayan 16 grev erteleme adı altında yasaklanmış oldu. Bir grevin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte bulunması nedeniyle ertelenmesi Türkiye'de bir ilk. Geçmişte millî güvenlik ve genel sağlık gibi gerekçelerle yasaklanan grevler son yıllarda ekonomik ve finansal istikrar ve son olarak şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozma gerekçesiyle yasaklanmaya başlandı. Son yıllarda giderek rutin bir uygulama haline gelen grev erteleme dünden bugüne nasıl bir geçmişe sahip?

Grev erteleme ABD kökenli bir uygulama

Bilindiği gibi Türkiye'de toplu iş sözleşmeli ve grevli sendika hakkı 1961 Anayasası ile kabul edildi. 1961 Anayasası grev hakkına açıkça yer veren çağdaş Anayasalardan biriydi. Türünün bir başka örneği 1946 Fransız Anayasasıydı. 1961 Anayasası işçiler için grev hakkını açıkça güvence altına alırken lokavt kurumuna yer vermemiş, grev türlerini sınırlamamış ve greve erteleme ile yasaklama konularına anayasada yer vermemişti. 1961 Anayasası Türkiye'nin 140 yılı aşkın anayasal deneyimi açısından işçi sınıfına en geniş güvenceler getiren anayasa idi. İşçi sınıfının ve sendikal hareketin büyük bölümü kıymetini bilemedi. Türk-İş 1961 Anayasasını yok etmek isteyen AP'nin peşine takılırken, DİSK 1961 Anayasasına var gücüyle sahip çıktı.

1961 Anayasasının sağladığı kapsamlı grev hakkı 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile sınırlandırıldı. 275 sayılı yasa anayasada olmayan lokavtı güvence altına almakla yetinmedi, grev erteleme kurumunu Türkiye endüstri ilişkileri sistemine taşıdı. Grev erteleme kurumu ABD sisteminden ödünç alınarak 275 sayılı yasa ile hukuk sistemimize sokuldu.

Grev erteleme mekanizması ABD kökenli bir uygulamadır. 1947 tarihinde Truman döneminde kabul edilen Taft-Hartley Yasası ile Roosevelt döneminde 1930'larda genişletilen sendikal haklar daraltıldı ve grev erteleme sistemi yasalaştı. Taft-Hartley Yasasına göre Başkan bir grevi ulusal sağlığı ve millî güvenliği bozucu bulursa 80 gün süreyle erteleyebiliyor. Ancak erteleme süresinin bitiminde tekrar greve gitmek serbest. Böylece erteleme bir soğutma işlevi görmekte, grev hakkını ortadan kaldırmamakta.

Türkiye'de 1963'te 275 sayılı yasa ile benzer bir yöntemi kabul etti. Yasa ile getirilen grev erteleme adı gibi grev erteleme idi. 275'e göre grevler memleket sağlığı ve millî güvenlik gibi iki gerekçeyle ilkinde 30 ve ikincisinde 60 gün olmak üzere iki kez ertelenebiliyordu. Ancak erteleme sonunda greve gitmek serbestti.

Erteleme 12 Eylül'de yasağa dönüştü

Ancak grev erteleme kurumu 12 Eylül sonrasında grev yasaklama mekanizmasına dönüştü. 1961 Anayasasından farklı olarak 1982 Anayasasının 54. maddesi ile grev erteleme ve yasakları anayasal düzeye yükseltildi. Lokavta anayasal statü tanındı. Anayasa menfaat grevi dışındaki grevlerinin önünü kesti. Anayasa'nın 54. maddesinin grev karşıtı özü 37 yıldır değişmeden duruyor.

Anayasa'da yer verilen grev yasak ve ertelemeleri 1983 yılında çıkartılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile genişletildi. Grevler uygulanamaz hale getirildi. Bankacılık ve şehir içi ulaşım sektörlerinde grev yasağı getirildi. Bakanlar Kurulu'na grevlerin millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelenmesi yetkisi tanındı. Ancak büyük bir farkla. 1963-1980 döneminde erteleme süresi sonunda tekrar greve çıkmak mümkün iken yeni dönemde grev erteleme sadece laftaydı. Fiilen grev yasağı söz konusu idi. Erteleme süresi sonunda tekrar greve çıkılması söz konusu değildi. Böylece ABD'den ödünç alınan soğutma mekanizması 12 Eylül ile birlikte bir yasak mekanizmasına dönüştü.

Anayasa Mahkemesine rağmen grev yasak

2012 yılında 6356 sayılı yeni bir Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası kabul edildi. Ancak grev hakkı konusunda 12 Eylül askeri diktatörlüğü tarafından getirilen düzenlemeler korundu. Grev erteleme grev yasaklama mekanizması olarak aynen benimsendi, bankacılık ve şehir içi ulaşımda grev yasağı korundu. Ancak 2014 yılında Anayasa Mahkemesi CHP'nin başvurusu üzerine verdiği bir kararla bankacılık ve şehir içi ulaşımda grev yasağını anayasaya aykırı bularak iptal etti.

Bilindiği Anayasa Mahkemesi grev hakkı konusunda son yıllarda giderek artan biçimde özgürlükçü kararlara imza atmaktadır. Bankacılık ve şehir içi ulaşımın grev yasağı kapsamından çıkartılması Anayasa Mahkemesinin uluslararası çalışma hukukuna uygun son derece önemli bir kararıydı. Beklenen bunun grev hakkına ilişkin uygulamayı genişletmesi idi. Ancak tam tersi oldu. 31.10.2016 tarih ve 678 sayılı OHAL dönemi KHK'si ile 6356 sayılı yasanın 63. maddesine yeni erteleme gerekçeleri eklendi, artık genel sağlık ve millî güvenlik yanında bir grev veya grev kararı büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu bulunursa ertelenebilecekti. Bu KHK hükmü 7071 sayılı yasa ile aynen yasalaştı.

İşte İZBAN grevi Anayasa Mahkemesi tarafından şehir içi ulaşımda grev yasağı anayasaya aykırı bulunmuş iken, böyle dolambaçlı bir yolla yeniden yasaklanmış oldu. Böylece çalışma barışı ve şehir içi ulaşımda huzur yeniden tesis edilmiş oldu!

Grevler neden azalıyor?

Roma Barışı (Pax Romana) güçlü bir orduya ve siyasal güce dayalı uzun dönemli iç ve dış barışı ifade eder. Pax Romana antik dünyanın 200 yıllık (İÖ 27-İS 180) en uzun barış dönemidir. İskoçya, Kuzey Afrika ve İran'a kadar olan bir bölgeyi kapsayan Roma'nın öteki halklar karışında üstün gücüne dayanan zoraki bir barıştı *Pax Romana*. İçeride ve dışarıda güce dayalı bir barış anlamına gelen Pax Romana si vis pacem para bellum (barış istiyorsanız savaşa hazır olun) ilkesine dayalıydı. 2019 yılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşunun 100. Yılı. ILO'nun kuruluş ilkelerinden biri ise si vis pacem cole justiam (barış istiyorsanız adalet ekin).

Grevlerin uzun süredir yok mertebesine gerilediği Türkiye'de çalışma hayatında da adeta bir *Pax Romana* yaşanıyor. Ancak toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında eşitliğe ve adalete dayanmayan bir Roma Barışı'nı ne kadar kalıcı olabilir. Nitekim, işçilerin her şeye rağmen hak arayışları bunu gösteriyor mu?

Bu ülkede grev hakkı yoktur!

BirGün 12 Ekim 2020

Bilindiği gibi greve gidilen işyerlerinin kapısına "bu işyerinde grev vardır" pankartı asılır. Uzun zamandır artık bu pankartı asmak mümkün değil. Bu pankartın yerini artık Resmî Gazete aldı. Resmî Gazete'de yayımlanan kararlara göre bu ülkede grev hakkı yoktur! Siz bakmayın grevin Anayasal bir hak olmasına, Anayasa Mahkemesinin grev ertelemelerini hak ihlali saymasına, bu ülkede grev artık fiilen idarenin uygun bulmasına bağlıdır. İdare istediği her grevi yasaklayabilir. Grev hakkı uzun bir süredir askıdadır.

Neredeyse sıradanlaşan grev yasaklarına bir yenisi eklendi. 9 Ekim 2020 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 3077 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (CBK) ile Türkiye

Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine (Şişecam) ait Mersin'de kurulu soda ve krom üretim tesisleri ile tuz işletmesinde Petrol-İş sendikası tarafından alınmış olan grev kararı, genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre 60 gün süreyle ertelendi. Ertelenen (yasaklanan) grev kararı 557 Petrol-İş üyesini kapsıyor.

Sodadan etkilen hassas millî güvenlik!

Öncelikle yasada ve Resmî Gazete'de yer alan erteme ifadesinin aldatıcı olduğunu belirtelim. CB kararını okuduğunuzda 60 günlük sürenin son unda greve devam etme imkânı olduğu gibi bir zanna kapılıyorsunuz. Oysa bu mümkün değil. 60 günlük süre içinde taraflar arasında anlaşma olmazsa devreye işveren ve hükmet temsilcilerin çoğunlukta olduğu Yüksek Hakem Kurulu giriyor. Dolayısıyla "erteleme" ifadesi aldatmacadır ve aslında grev fiilen yasaklanmıştır.

Kararda dikkat çeken bir diğer unsur ise grev uygulamasının değil, grev kararının yasaklanmış olmasıdır. Petrol-İş sendikası greve 9 Ekim 2020'de başlama kararı almıştı. Dolaysıyla henüz uygulanmamış, bir gün daha grev yapılmamış işyerlerinde uygulanacak grevin genel sağlığı ve millî güvenliği bozucu olacağının tespiti nasıl mümkün olmuştur? Bu karar hangi bilimsel gerekçelere, hangi millî güvenlik ve halk sağlığı risklerine dayanarak alınmıştır? Bunlar meçhul. Grev yasaklanan işyerlerine üretilen ürünlere bakılınca bunların ülkenin millî güvenliğini ve halkın sağlığı tehlikeye atmasının mümkün olmadığı çok açıktır.

Şirketin yayımladığı bilgilere göre üretilen oda, sodyum bikarbonat ve sodyum sülfat ürünleriyle cam, deterjan, kimyasal madde üretimi, kâğıt, tekstil, gıda ve hayvan yemi sektörlerinde kullanılıyor. Görüldüğü ürünlerin millî güvenlik ve genel sağlık ile alakası yok. Dahası bu ürünleri zaten başka şirketler de üretiyor.

Daha da vahimi bu erteleme aynı şirketteki ikinci erteleme. 23 Mayıs 2018 tarihinde Resmî Gazete yayımlanan bir Bakanlar Kurulu kararı ile Soda Sanayii Anonim Şirketine bağlı bazı işyerlerinde Petrol-İş sendikası tarafından alınmış olan grev kararı millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden yine ertelenmişti (yasaklanmıştı). Böylece Şişecam Soda Sanayinde adeta sürekli bir grev yasağı uygulanmakta.

Grev ertelemesi/yasağı 12 Eylül ürünüdür

2018 öncesi Bakanlar Kurulu Kararı ile yasaklanan grevler 2018 sonrasında CBK yasaklanıyor. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi adı verilen başkanlık rejimi ile Cumhurbaşkanı tek imza ile grevleri ve grev kararlarını erteleyebiliyor. Gerçi çok önemli bir fark yok. Geçmişte de grev erteleme kararları Bakanlar Kurulu toplanmadan ve Bakanlar Kurulu'nda müzakere edilmeden kâğıt üzerinde alınabiliyordu.

Türkiye'de 1984 sonrası dönemde grev hakkı fiilen Bakanlar Kurulu'nun 2018 sonrasında ise fiilen Cumhurbaşkanı'nın iznine bağlandı. Geçmişte Bakanlar Kurulu günümüzde ise Cumhurbaşkanı istediği grevi millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesi ile erteleyebiliyor ve bu erteleme fiili bir yasağa dönüşüyor. Grev ertelemelerinin grev yasağına dönüşmesi bir 12 Eylül darbesi düzenlemesidir. 1961

Anayasası grev hakkına yer vermiş ancak Anayasada grev ertelemesine yer verilmemişti. 1963 yılında çıkarılan 275 saylı yasada grev erteleme kurumu yer almış ancak bu dönemde erteleme gerçek anlamıyla bir geciktirme idi. Erteleme süresi sonunda grevin yeniden başlaması mümkündü.

12 Eylül sonrasında yapılan 1982 Anayasası ile sermaye örgütlerinin istekleri doğrultusunda grev erteleme anayasal hale getirildi. 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı yasa ile erteleme bir yasaklamaya dönüştü. 1982 Anayasasında yer alan grev erteleme/yasaklama düzenlemesi daha sonra yapılan hiçbir anayasa değişikliğinde kaldırılmadı. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliklerinde de anayasal grev yasakları korundu. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı yasa ile de grev erteleme ve yasakları neredeyse 12 Eylül dönemi ile benzer şekilde korundu.

Dolayısıyla grev erteleme ve yasaklama mevzuatı ile ilgili iki noktanın altını çizmek lazım. Bugünkü grev erteleme/yasaklama mevzuatı sermeyin istekleri doğrultusunda 12 Eylül darbesi ile yürürlüğe konmuştur. Daha sonraki iktidarlar bu hükümleri değiştirmemiştir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) de 18 yıllık iktidarında (Anayasa referandumları dahil) ne anayasal ne de yasal düzeydeki grev yasaklarını kaldırmıştır. Çalışma yaşamında 12 Eylül ürünü bir kurum bilerek ve isteyerek sürdürülüyor. Son grev ertelemesi 12 Eylül'ün çalışma hayatında tüm varlığı ile sürdüğünü gösteriyor.

AKP grev yasaklarını genişletti

Öte yandan AKP döneminde grev erteleme kapsamı genişletildi. 2016 yılında 678 sayılı KHK ile (7071 sayılı yasa ile aynen kabul) 6356 sayılı yasanın 63. maddesinde yapılan değişikliklerle grev erteleme gerekçelerine büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrar bozucu olmak da eklendi ve böylece erteleme gerekçeleri 4'e çıkarıldı. Bu değişiklik Anayasa Mahkemesinin iptal kararını bypass etmek için yapıldı. Bilindiği gibi AYM 2014/161 sayılı kararı ile "bankacılık hizmetlerinde" ve "şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde" grev yasağı hükümlerini iptal etmişti. Ancak hükümetin bu bypass girişimi AYM tarafından fark edildi ve grev erteleme gerekçeleri arasına eklenen, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrar bozucu olmak gerekçeleri AYM tarafından 14 Kasım 2019 tarihli 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edildi.

Öte yandan Anayasa Mahkemesi iki ayrı kararında Türk-İş üyesi Kristal-İş sendikasının Şişecam grevinin 2014 yılında ertelenmesi ile ilgili yaptığı başvuruda verdiği 2014/12166 başvuru sayılı kararla ve DİSK üyesi Birleşik Metal-İş sendikasının MESS'e bağlı işyerlerindeki grevinin ertelenmesi üzerine yaptığı başvuruda verdiği 2015/14862 başvuru sayılı kararda grev ertelemelerinin hak ihlali olduğuna hükmetti. AYM ekonomik gerekçeli grev ertelemelerini kabul edilemez buldu. AYM ayrıca Birleşik Metal-İş başvurusunda hükümeti 50 bin TL tazminata da mahkûm etti. Bu açık kararlara rağmen aynı şirkete ait benzer üretim yapan şirketlerde grev erteleme kararı alınması Anayasa ihlali olduğu gibi Anayasa Mahkemesi kararlarını da görmezden gelme anlamına gelmektedir.

Son erteleme kararı ile birlikte Türkiye'de grev hakkının kullanılmaz olduğu bir kez daha ortaya çıktı. Türkiye'de fiilen dün Bakanlar Kurulunun günümüzde

ise Cumhurbaşkanının izin vermeği hiçbir grevin uygulanması mümkün değil. 2003 yılında bu yana AKP hükümetleri döneminde 194 binden fazla işçinin grevi ertelendi. Aynı dönemde greve çıkabilen işçi sayısı ise 85 binde kaldı. Grevi engellenen işçi sayısı greve çıkabilen işçi sayısının iki katından daha fazladır. Böyle bir ülkede grev hakkından söz edilemez.

Koç, Sabancı ve İşbankası gruplarında grev yasak!

Grev erteleme ve yasaklama kararları bazı şirketlerde greve çıkmanın mümkün olmadığı gösteriyor. AKP döneminde grevi ertelenen/yasaklanan 194 bin işçinin 190 bini üç büyük sermaye grubuna ait Koç grubu (MESS), Sabancı grubu ve İşbankası/Şişecam grubu. Bu üç büyük sermaye grubunda neredeyse hiçbir greve izin verilmedi. Üç büyükler adeta özel olarak korundu ve kollandı. Anayasayı ihlal pahasına bu üç sermaye grubunda işçilerin grevleri yasaklandı. Bu işyerlerinden örgütlü dört sendikanın grevleri sistematik olarak engellendi. Türk-İş üyesi Petrol-İş ve Kristal-İş ile DİSK üyesi Birleşik Metal-İş ve Lastik-İş sendikalarının grevleri birkaç kez ertelendi.

Grevlerin neden ertelendiği tahmin etmek güç değil. Büyük şirketlerin talebi ile olduğu açık. Şirketler veya işveren örgütleri ekonomi ile ilgili bakanlıklara/bürokrasiye başvurarak grevleri ertelenirse zarara uğrayacaklarını iddia ediyor ve bu talep üzerine grev erteleme kararları alınıyor. AYM kararlarında da görüldüğü üzere erteleme kararların arkasında inandırıcı ve güçlü gerekçeler yok. Grevler ekonomik gerekçelerle ve sermayeyi korumak için erteleniyor.

Grevi hakkını yeniden kazanmak lazım

Denebilir ki grev erteleme/yasaklama kararı idari bir işlem bununla ilgili Danıştay'a başvurulabilir ve Danıştay yürütmeyi durdurur ve greve devam edilir. Standart bir hukuk devletinde kuşkusuz böyle olur. Nitekim 2005 yılından önceki çoğu grev erteleme kararı Danıştay tarafından durduruldu.

Ancak 2014 sonrası grev ertelemelerinde tablo tamamen tersine döndü. Danıştay kendi içtihatlarını hiçe sayarak ekonomik gerekçeli grev erteleme kararlarına ilişkin itirazları reddetmeye başladı. Kısaca 2014'ten bu tana Danıştay için anayasal bir hak olan grev hakkı değil, ekonomik çıkar ve sermayenin çıkarları önem kazanmaya başladı. Danıştay çoktan grevin tabutuna çivi çakmış durumda. Geriye AYM kalıyor. Ancak AYM kararları alındığında iş işten geçmiş oluyor. 60 günlük süre doluyor ve sendika ya işverenle anlaşmak zorunda kalıyor veya Yüksek Hakem Kuruluna gitmek zorunda kalıyor. Ya kırk katır ya kırk satır!

Günümüz Türkiyesinde grev hakkını koruyacak etkili bir yargısal ve idari yol maalesef kalmamış durumda. Geriye grev hakkı için bir başka hukuki yol kalıyor. Bu yol işçilerin ve sendikaların barışçıl toplu eylem hakkını kullanarak, meşru-demokratik eylem yoluyla grev hakkını yeniden kazanmalarıdır.

Grev haktır, sakin olun!

BirGün 1 Mart 2021

Belediye işçilerinin önce Kadıköy ardından Maltepe belediyelerinde başlattıkları grevler adeta memleketin grevle imtihanına ve bir turnusol kağıdına dönüştü. DİSK Genel-İş üyesi işçilerin CHP'li belediyelerdeki grevleri üzerinden akıl almaz sığ değerlendirmeler ve hukuksuz uygulamalar gündeme geldi. Yıllardır grevi unutmuş, grevin ne olduğunu hatırlamayan bir memlekette gerçek grevler uygulanmaya başlayınca büyük kafa karışıklıkları yaşanmaya başlandı.

Yakmayan ateş, kokmayan çöp gibi grev olmaz

Grevle ilgili en çok ileri sürülen itirazlardan biri "çöp dağları oluştu", "çöpler kokuyor" şeklinde. Ne var bunda? İşin ABC'sinden başlayalım grev mal ve hizmet üretiminin durması demektir. Dolayısıyla grev ekonomik olarak zarar verir, hizmeti aksattığı için rahatsızlık verir. Nitekim bu yüzden Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) grevle ilgili kararlarında "grevler, doğaları gereği zarar verici ve maliyetlidirler" demektedir. Grevin yaptırım gücü de buradan gelir. İşvereni ekonomik olarak güç durumda bırakmayan grevden işveren neden etkilensin? Vatandaşı rahatsız etmeyen grevden Belediye Başkanı neden etkilensin de işçilerin isteklerine "evet" desin!

Nasıl yakmayan ateş, ıslatmayan su olmaz kokmayan çöp de olmaz. Temizlik işçileri grev yapınca çöpler toplanırsa o grevin etkisi olmaz. "Siz yine de grev yapın ama çöpler toplansın" demek grev kırıcılığı olur. Grev kırıcılığı da Türkiye'nin hukuk sisteminde yasadışıdır. İBB'nin grevde çöp toplama girişimi gerekçesi ne olursa olsun kabul edilemez. Çöp dağlarından şikâyet edenlerin belediyeye değil işçilere ve sendikaya yüklenmesi akla zarardır.

Belediye işçilerin grevine yönelik iddialardan biri de grevin halk sağlığını tehdit ettiğidir. Bu iddia soyut bir iddiadır. Kuşkusuz kamu hizmeti sektöründeki grevler hassas grevlerdir ve insanların günlük yaşamını yakından etkiler ancak bir grev sırf günlük yaşamı ve konforu sınırladığı için kısıtlanamaz. Bir grevin yasaklanabileceği/sınırlanabileceği koşullara karar vermek için belirlenmesi gereken ölçüt, nüfusun tamamı ya da bir kısmının yaşamına, kişisel güvenliğine ya da sağlığına açık ve yakın bir tehlike oluşturmasıdır.

ILO kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmetlerde grev hakkının kısıtlanabileceğini kabul etmektedir. Ancak çöp toplama hizmetleri ILO tarafından kelimenin tam anlamıyla zorunlu hizmet olarak kabul edilmiyor. O nedenle grevin halk sağlığını tehdit ettiği iddiası somut bir yargı kararıyla ortaya çıkmadıkça geçerli değildir. Seçmenin homurdanması bahane edilerek grev hakkının özü ortadan kaldırılamaz. Öte yandan çöp toplama hizmeti bu kadar hayati ve önemli ise işçilerin ücret artış taleplerine daha makul yaklaşılması gerekmez mi? Bu durumda da adres yine belediye işvereni olmalıdır.

Yanlış soru: "Neden sadece CHP'li belediyelerde grev yapılıyor?"

Neden sadece CHP'li belediyelerde grev yapılıyor? Belediye grevleri sırasında özellikle CHP'li kimi politikacılar ve CHP seçmeni tarafından ileri sürülen iddialardan en önemlisi budur. DİSK'e bağlı bir sendikanın CHP'li bir belediyede grev yapması hayretle karşılanıyor. Bunu adeta "ihanet" olarak niteleyen CHP'liler olduğu görülüyor. Burada ciddi bir akıl tutulması var. Her şeyden önce CHP'li veya bir başka partili olsun belediyeler iş ilişkisinde işverendir ve sendikaların görevi işverene karşı çalışanların, üyelerinin çıkarlarını korumaktır.

Dolayısıyla bir sendika merkezi veya yerel iktidarda kim olduğundan bağımsız olarak işçilerin çıkarlarını savunur, savunması gerekir. "DİSK neden CHP'li belediyelerde grev yapıyor" sorusu abesle iştigaldir. Sendikacılığın ABC'sinden haberi olmamaktır veya sendikaları partilerin arka bahçesi sanmaktır. Kuşkusuz Türkiye tarihinde geçmişte de bugün de siyasi partilerin arka bahçesi gibi davranan güdümlü-iliştirilmiş sendikalar hep var oldu. Yıllardır özellikle iktidar partisinin belediyelerinde 0 (sıfır) grev olmasının sebebi budur. Kimi CHP'lilerin DİSK'i de böyle görmek istemeleri hazin bir durumdur.

Asıl sorulması gereken soru, neden diğer belediyelerde diğer sendikaların grev yapamadığı sorusudur? Grev yapana "neden grev yapıyorsun" diye sormak yerine memlekette yaşanan grev kıtlığının sebebini düşünmek gerekir. Kimi CHP'lilerin grev gibi demokratik bir hakkın kullanımından rahatsız olmaları değil memnun olmaları gerekir. Sosyal demokrat olmak grev hakkına gerçekten sahip çıkmayı gerektirir. En ağır işlerden biri olan çöp toplama ve temizlik işini yapan emekçilerin alığı ücreti çok görerek, onu hor görerek, onun evine 300-500 lira daha fazla para götürmeye çalışmasını anlamadan, kendi ücretini belediye işçisinin ücreti ile kıyaslayarak bırakın sosyal demokratlığı demokratlık bile olmaz. "Grev nedeniyle çöpüm toplanmıyor" demekle, "yürüyüş nedeniyle trafik tıkanıyor" demek aynı kapıya çıkar.

Belediyelerde sendikalaşma roket gibi grevin adı yok

"Neden başka yerlerde grev olmuyor neden diğer belediyelerde grev olmuyor" sorusu haklı bir sorudur. Ancak bu soru "neden CHP'li belediyelerde grev oluyor" şeklinde sorulursa yanlıştır. Öncelikle şunun altını çizmek lazım Türkiye'de sadece belediyelerde değil hiçbir yerde grev olmuyor, greve izin verilmiyor. Örneğin 2019 yılında 13,5 milyon sigortalı, 1,9 milyon sendikalı işçinin olduğu Türkiye'de sadece 11 grev yapılabildi. Bu grevlere ise sadece 765 işçi katıldı ve grevlerde 50,5 bin gün geçti. 2019 yılında genel hizmetler işkolunda 1 (bir) grev yapıldı ve bu greve (2) işçi katıldı ve grevde geçen işgünü 260 oldu. 2018 yılında ise belediyelerde hiç greve rastlanmadı.

Oysa genel hizmetler işkolu belediyeler sendikalaşmanın en hızlı arttığı ve en yüksek olduğu işkolu. Türkiye'de Resmî sendikalaşma oranı yüzde 13-14 seviyesinde iken genel hizmetler işkolunda bu oran yüzde 50-55 seviyesindedir. Sendikalaşmanın en yüksek olduğu işkolu genel hizmetler işkoludur. 2013 yı-

lında 134 bin sendikalı işçinin olduğu belediye işkolunda 2021 Ocak ayı itibariyle 512 bin sendikalı işçi var. Ancak bu büyüme son derece asimetrik biçimde gerçekleşti. Yerel yönetimlerdeki sendikalı işçi artışından aslan payını Hak-İş üyesi Hizmet-İş sendikası aldı. 2013 yılında 51 bin üyesi olan Hak-İş üyesi Hizmet-İş üye sayısı 186 bin artırarak 237 bin üyeye ulaştı. Türk-İş üyesi belediye-İş 41 bin üyeden 98 bin üyeye çıkarken, DİSK Genel-İş 41 bin üyeden 114 bin üyeye ulaştı. Ancak genel hizmetlerdeki bu yoğun üye artışına rağmen iş uyuşmazlıklarında ve grevlerde benzer bir eğilim yaşanmadı. İktidar partisinin belediyelerinden hiç grev olmadı olsa da zaten ertelenirdi.

Tablo: Genel Hizmetler İşkolunda Grevler (2013-2019)

	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi	Grevde Geçen İşgünü
Genel Hizmetler	4	915	6.188
Türkiye Toplamı	128	39.244	1.141.976
Oran (%)	3,1	2,3	0,5

Tabloda da görüldüğü gibi genel hizmetler işkolunda adeta bir grev yokluğu yaşanmaktadır. 2013-2019 döneminde Türkiye'de irili ufaklı 128 grev yaşandı ancak bu grevlerin sadece 4'ü genel hizmetler işkolunda yapıldı. Aynı dönemde greve çıkabilen toplam işçi sayısı ise 39 bin 244 oldu ancak bu işçilerin sadece 915'i yerel yönetim işçisiydi. Grevler açısından ise en kritik ölçüt grevde geçen işgünü sayıdır. Toplamda 1 milyon 142 bin gün grevde geçerken belediye hizmetlerinde ise bu sayı 6 bin 188'dir. Toplam grevde geçen işgünü sayısının sadece yüzde 0,5'i yerel yönetimlerdedir. Oysa belediyelerdeki sendikalı işçi sayısı toplam sendikalı işçi sayısının yüzde 25'ini bulmaktadır ve yüksek bir sendikalaşma oranı söz konudur. Ancak buna rağmen belediyelerde greve rastlanmıyor. Aslında bu eşyanın tabiatına aykırı bir durum. Bunun cevabı bu işkolunun özelliğinde yatıyor. İşveren/belediye icazetli sendikacılığın yaygın olduğu genel hizmetler işkolunda grevin esamisi okunmuyor.

Grev ertelemeleri grevleri caydırıyor

Yaygın grev ertelemeleri grev eğilimini caydırıcı bir başka faktör olarak öne çıkıyor. Örneğin 2014-2020 arasındaki 6 yılda 178 bin işçinin grevi millî güvenlik, genel sağlık ve finansal istikrar gibi gerekçelerde ertelendi (aslında yasaklandı). Yasaklanan grevler arasında Şişecam, Akbank, MESS Grup gibi büyük ölçekli işyerleri yanında küçük işletmelerin grevleri de yer aldı. Millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelenen grevler genellikle, metal, kimya, cam gibi doğrudan millî güvenliğe ve genel sağlığa etkisi olmayan sektörler oldu. Belediyelerde 2000 yılında ağırlıkla İstanbul'daki büyük çaplı grevler genel sağlık gerekçesiyle ertelenmişti. Son olarak 2019 yılında İzmir'de banliyö taşımacılığında

uygulanan grev (İzban) ertelendi. Diğer ifadeyle 6356 sayılı yeni yasanın uygulandığı 2013 sonrasında sadece 39 bin işçi greve çıkabilirken, 178 bin işçinin grevi ise ertelendi.

Türkiye'nin adeta bir grev çölüne, hak arama çölüne döndüğü koşullarda belediye işçilerin grevleri elbette çok önemli ve dikkat çekiyor. Bir yandan grevin bir hak olduğunu yeniden hatırlatıyor öte yandan grev ve hak arama bilinci körelmiş bir toplumda grevci işçilere yönelik haksız ve abartılı tepkiler gündeme geliyor. Oysa unutulmamalıdır ki greve çıkan işçi de bir bedel öder grevde geçen sürenin ücretini alamaz bu süre kıdem süresinden sayılmaz. Öte yandan greve çıkan işçilerin yıllarca taşeron şirketlerde çalıştırılan işçiler olduğu ve eski belediye işçileri gibi kadroya alınmadıkları ve onlarla aynı haklara sahip olmadıkları unutulmamalıdır. Dahası bu işçilerin toplu pazarlık haklarının üç yıl boyunca askıya alındığı ve yıllık yüzde 4+4 zamlara mahkûm edildiği de akılda tutulmalıdır.

Başka yerde başarılan İstanbul'da da başarılabilir

Kuşkusuz kamu hizmetlerinde grev hassas bir konudur ve dikkatle ele alınmak zorundadır. Hem belediye yönetimin hem de sendikanın özenli davranması yaşamsal öneme sahiptir. Ancak bu durum işçilerin haklarını ve grev hakkını tartışma konusu yapmayı haklı kılmaz. Onlarca başka CHP'li belediyede Genel-İş tarafından sorunsuz ve büyük bir coşkuyla imzalanan toplu iş sözleşmelerinin neden İstanbul'da birkaç belediyede tıkandığı üzerinde durmak gerekir.

Başka belediyelerde sağlanan hakların bu belediyelerde neden sağlanamadığı, greve çıkılan belediyelerde işveren tutumunun neden farklılaştığı üzerinde durulması gereken diğer konulardır. Halk sağlığı ve kamu hizmeti hassasiyeti ile hep sendikayı ve işçileri işaret edenlerin biraz da belediyeleri işaret etmesinde büyük yarar vardır. CHP'li belediyelerde merkezi bir toplu pazarlık politikasının yokluğu ve pek çok yerde adeta bir özel sektör işvereni yaklaşımı ile hareket edilmesinin süreci tıkadığı unutulmamalıdır. CHP'li belediyeler ve CHP yönetimi akıl ve sağduyu içinde hareket etmeli ve toplu iş sözleşmelerinin işçilerin makul talepleri ile sonuçlanmasını sağlamalıdır.

Grevin kökünü kuruttular!

BirGün 21 Kasım 2022

Kasım ayı AKP'nin iktidara gelişinin 20. yılı. 1982 Anayasasının 40. yılı ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun da 10. yılı. Dolayısıyla çalışma hayatı üzerine uzun dönemli değerlendirmeler yapmak için oldukça iyi bir fırsat. Geçen haftalarda başladığım "AKP'nin 20 yılında emeğin durumu" yazılarıma devam ediyorum. Bu hafta konumuz grev hakkı. AKP döneminde grev hakkı ne durumda onu ele alacağım. Grev hakkı sendikal hakların en kritiği. Çünkü grev hakkı çalışana işveren/sermaye karşısında bir güç eşitliği sağ-

lar. Hak alabilmenin ve koruyabilmenin en önemli yollarından biri grev hakkının güvence altında olmasıdır. Grev hakkı güvence altındaysa greve başvurulmadan bile hak almak mümkündür. Etkin bir grev hakkı caydırıcıdır.

En düşük grevci sayısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayımlanan çalışma hayatı istatistiklerine göre 2021 yılında greve katılan işçi sayısı 519'a gerilemiş. Bu sayı Türkiye'de grev hakkının yasal olarak kullanabildiği 1963 yılından bu yana en düşük grevci işçi sayısı. ÇSGB resmi verilerine göre 1963 yılında grevlere toplam 1.514 işçi katıldı. 12 Eylül askeri darbesi sonrasında üç yıllık yasaktan sonra 1984 yılında başlayan grevlere bile 564 işçi katılmış. Türkiye'nin grev tarihinde en düşük işçi katılımı ile yüz yüzeyiz. Bu tarihi bir rekor! Grev kıtlığı rekoru ile yüz yüzeyiz!

1963 yılından bu yana yaklaşık 1 milyon 153 bin işçi greve katılmış. Greve katılan işçi sayısı yıllara ve dönemlere göre önemli farklılıklar gösteriyor. 1963-1980 döneminde ve ANAP döneminde (1984-1991) giderek yükselen bir grev grafiği söz konusu. Koalisyon hükümetleri döneminde (1992-2022) dalgalı seyreden grevci işçi sayısı AKP'li yıllarda hem toplam hem de yıllık ortama bazında Cumhuriyet tarihinin en düşük düzeyinde kalmış.

Tablo 1: Dönemlere Göre Toplam ve Ortalama Greve Katılan İşçi Sayısı

Dönem	Greve Katılan İşçi Sayısı
1963-2021 dönemi toplamı	1.152.993
1963-2021 dönemi yıllık ortalaması	20.589
1963-1980 dönemi toplamı	290.254
1963-1980 yıllık ortalaması	16.125
1984-2021 dönemi toplamı	862.739
1984-2021 yıllık ortalaması	23.317
ANAP dönemi toplam (1984-1991)	441.397
ANAP dönemi yıllık ortalaması	55.175
Koalisyonlar dönemi toplamı (1992-2022)	334.231
Koalisyonlar dönemi yıllık ortalama	30.385
AKP dönemi toplamı (2003-2021)	87.111
AKP dönemi yıllık ortalaması	4.585

Kaynak: ÇSGB resmi verilerinden hesaplanmıştır

Dönemsel eğilimlere bakalım. Grev Kanunu'nun Temmuz 1963'te çıktığı düşünülecek olursa yaklaşık 6 aylık bir dönemde ilk grevlere katılan işçi sayısı 1.500'ü geçmiş. Giderek tırmanan grevci işçi sayısı resmi verilere göre 1980'e gelindiğinde 80 bini aşmış. 1963-1980 döneminde Yılık ortalama grevci işçi sayısı 16 bini aşmış. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile grevler yasaklandı ve grev

hakkı 1983 yılının sonuna kadar askıya alındı. İlk grevler 1984 yılında yapılmaya başlandı. 1984 yılında 12 Eylül koşullarında ağır baskı ve kısıtlamalarla başlayan grevlere 561 işçi katılmış. Bu sayı 1980'lerin sonunda 40 bine yaklaştı. 1990'ların ilk yarısında başını kamu işçilerin çektiği grevlerle grevci işçi sayısı 200 binleri bulmuş

Grev eğilimde kesin düşüş

ANAP-Özal iktidarı döneminde (1984-1991) yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 55 bini geçmiş. 1992-2002 arasındaki koalisyonlar döneminde ise yıllık ortalama grevci işçi sayısı 30 binin üzerindeydi. AKP döneminde ise greve katılan işçi sayısında keskin bir düşüş yaşandı. AKP döneminde (2003-2021) greve katılan toplam işçi sayısı 87 bin olurken. Yıllık ortalama grevci işçi sayısı 4.585'e gerilemiş.

Grevi eğilimi kuşkusuz tek başına mutlak sayılarla ölçülemez. Grevi ölçmek için grevci işçi sayısı kadar grevde geçen işgünü sayısı ve bunların göreli eğilimi de çok önemli. İşçi sayısı yıllara göre değişiklik göstereceği için tek başına mutla sayılar anlamlı değil. Bu nedenle dönemim işçi sayısı ile grevci işçi sayısını karşılaştırmak daha anlamlı bir yoldur. Böylece greve katılım eğilimi daha gerçekçi ölçülebilir.

AKP döneminde greve katılan işçi sayısı mutlak olarak gerilemenin yanında göreli olarak çok daha fazla geriledi. Dönemsel işçi sayılarını dikkate alacak olursak göreli grev eğiliminin AKP döneminde çok daha fazla düştüğü görülüyor. İlk grev yasasının yürürlüğe girdiği 1963 yılında toplam 710 bin sigortalı işçi vardı ve her 100 bin işçinin 213'ü greve katılmıştı. 12 Eylül sonrası ilk grevlerin yapılabildiği 1984 yılında sigortalı işçi sayısı 2,6 milyona yükselmişti. 1984'te her 100 bin işçinin 22'si greve katılmıştı. 2021 yılına geldiğimizde ise sigortalı işçi sayısı 16 milyon 700 bine yükseldi. Her 100 bin işçi başına grevci işçi sayısı sadece 3 oldu. Greve katılma eğilimi 100 binde 3'e geriledi. Diğer bir ifadeyle 2021 yılında her 100 bin işçinin sadece 3'ü greve çıkabildi (Tablo 2).

Tablo 2: Üç Dönem ve Grevci İşçi Sayısı

Yıl	Greve katılan işçi sayısı	100 bin işçi başına greve katılan işçi sayısı
1963 (ilk grev yasası)	1.514	213
1984 (12 Eylül sonrası ilk grev)	561	22
2021 (son grev verisi)	519	3

Kaynak: ÇSGB ve SGK resmi verilerinden hesaplanmıştır. Kayıtlı işçi sayısı esas alınmıştır.

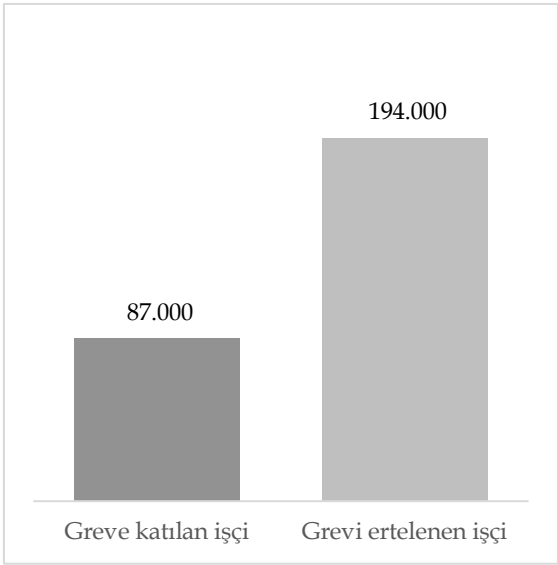
Çalışma barışı değil "Roma Barışı"

Greve katılım eğilimin bu derece sert biçimde düşmesinin sebepleri önemlidir. Bunlardan biri "çalışma barışı" ve işçilerin çalışma ve yaşam koşullarından memnuniyeti olabilir. Grev hakkının güvence altında olduğu, işçilerin grev hakkını serbestçe kullanabildiği bir ülkede grevin caydırıcı etkisi vardır ve greve

çıkan işçi sayısı düşük olsa bile işçi hakları yüksek olabilir. Bu durum bir "çalışma barışı" eğilimine yol açar ve greve katılım sayıları düşük olur. Türkiye'de böyle olmadığını biliyoruz. Ne grev hakkı güvence altında ne de işçiler yaşam düzeylerinden memnun! Greve katılan işçi sayısının azlığı işçilerin yaşam koşullarından memnun olmasından değil. İşçiler greve çıkamıyor çünkü sendikalaşma oranı düşük. Resmi verilere göre özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı yüzde 6'nın altındadır. Sendikasızlık grev eğilimimi düşürüyor. Çünkü grev örgütlü olarak yapılan bir hak arama eylemidir.

Greve gidebilecek sendikalar grev mevzuatının engelleri ve zorlukları nedeniyle yasal grev mekanizmasını çok az kullanabiliyor. Türkiye'de grev hakkı 12 Eylül sonrası 1983 yılında kabul edilen yasalarla oldukça sınırlandı ve etkisi oldukça zayıfladı. 2012 yılında 6356 sayılı yasayla yapılan değişiklilerle 12 Eylül döneminin kısıtlı ve yasaklı grev mevzuatı korundu. Türkiye'de grev hakkının önünde ciddi sınırlamalar bulunuyor. Otoriter sendikal mevzuatın belki de en otoriter kısmı greve ilişkin düzenlemelerdir.

Grafik: AKP Döneminde Greve Katılan ve Grevi Ertelenen İşçi Sayısı



Greve katılım eğilimin azalmasını en önemli nedenlerinden biri AKP döneminde giderek bir grev yasağına dönüşen milli güvenlik ce genel sağlık gerekçeli grev ertelemeleridir. Adı grev ertelemesi olan bu uygulama geçmişte Bakanlar Kurulu günümüzde Cumhurbaşkanı kararıyla yapılıyor. Herhangi bir grev "mili güvenlik" ve "genel sağlık" bahanesiyle 60 gün süreyle erteleniyor. Ancak sürenin biriminde grev yeniden başlayamıyor. Böylece grev ertelemesi grev yasağına dönüşüyor. AKP hükümetleri döneminde yaygın olarak kullanılan grev ertelemeleri nedeniyle 194 bin işçiyi kapsayan grevler ertelendi. AKP döneminde greve katılabilen işçi sayısı ise 87 binde kaldı. Eğer grevler etlenmeseydi. AKP döneminde greve katılan işçi sayısı çok daha fazla olacaktı.

Türkiye'de grevler AKP döneminde dibe vurdu. Tarihin en düşük düzeyini gördü. Bunun sebebi işçilerin çalışma koşullarından memnun olması ve bundan kaynaklı bir "çalışma barışı" değil. Türkiye'de 20 yılda otoriter bir çalışma rejimi inşa edildi. Sendikal hakların kullanımı önünde ciddi kurumsal ve uygulama engellerinin olduğu bu rejim iş mücadelesi alanında da bir *Pax Romana (Roma Barışı)* yarattı. Kısaca gönüllü değil zora dayalı, anti demokratik mevzuata dayalı bir sözde "barış" bu! Grev hakkının köküne kibrit suyu ekildiği için yaşanan sahte bir "çalışma barışı" yaşanıyor.

BÖLÜM 4
Emeğin direnişi

Kapılarda beklemek

Radikal İki 12 Ekim 2003

Türkiye 40 yıldır Avrupa kapısında bekliyor, sendikalaştığı için işten atılan yüzlerce cam işçisi ise 16 gündür Eskişehir'de cam fabrikası kapısında. Anayasal haklarını kullanan işçilerin fabrika kapısında beklediği bir ülkenin, Avrupa kapısında bekletilmesinde bir tuhaflık yok. Cam işçilerinin bekleyişi, aslında Türkiye'deki çifte standartların, ama-fakatlı demokrasinin ve dizginsiz piyasanın ufaladığı hakların öyküsü.

2002'nin yaz aylarında Beykoz'daki tarihi fabrikalarının kapatılmasına karşı 17 gün direnen ve perdeyi hüzünle kapatan cam-bazların ardılları bu kez bozkırın ortasında çelik çitlerle çevrili "modern" bir fabrikanın kapısında bekliyor. Zarf değişmiş ama mazruf o eski mazruf.

Bekleyen işçinin suçu büyük; her şeyden önce hukukun üstünlüğüne güvenip sendikalı olmuşlar. Anayasa, "Sendikalara üye olmak serbesttir, hiç kimse sendikadan ayrılmaya zorlanamaz" diyormuş. Dahası var; iş bulduklarına ve asgari ücretle çalıştıklarına şükretmesi gereken taşeron işçileri de sendikaya üye olmuş. Onlar da İş Kanunu'nun "asıl işte taşeron çalıştırılamaz" hükmüne güvenmişler. Diğer işçilerle aynı yerde çalışıp başka bir şirketin işçisi imişler. Böyle daha ucuza ve yasadışı çalıştırıldıklarında ana şirketin rekabet gücü artarmış; taşeronluk piyasanın buyruğu imiş. Ve piyasa, Anayasa dinlemezmiş.

İşçilerin suçu bunlarla da bitmiyormuş. Bir kısmı eskiden üye oldukları sendikayı da beğenmemiş, "İşçi simsarlığı değil sendikacılık istiyoruz" diye kazan kaldırıp eski sendikalarından ayrılıp "oyunbozan" bir sendikaya üye olmuşlar. Nasılsa iş yasasına göre "sendikal nedenle işçi işten atılamazdı." 700 işçi iki gün içinde noter huzurunda kendi özgür iradeleri ile istedikleri

sendikayı seçmişti. Ancak işverenler de kendi çalışacakları işçi sendikasını "seçmek" istiyordu. İşçinin sendikasını seçme hakkı işçinin kendisine bırakılmayacak kadar ciddi bir konuydu. Maazallah işçilerin "yanlış bir sendika tercihi" şirketin rekabet gücünü zayıflatabilirdi. Türkiye'nin bir "sosyal hukuk devleti" olduğu ve de Avrupa Birliği'ne uyum yolunda "geri dönülmez" adımlar attığı günlermiş.

Modern-patronsuz ve tamamen anonim şirketin "management"ı önce "nasihat" yolunu denemiş. Ama işçiler "nush ile uslanmayınca" piyasanın kırbacı şaklamış. Necip Türk sermayesinin hazinesinde yer alan ve "köklü" devlet geleneğinden de beslenen maharetler bir bir sergilenmeye başlamış. Önce hadlerini bilmeden, "baş olmaya kalkan ayaklar"; taşeron işçileri işten atılmış. Organize Sanayii Bölgesi'ndeki muhtemel diğer "kalkışmalara" ders olması nedeniyle bu ceza "organize işveren çevrelerinde" büyük beğeni toplamış. Sonra taşeron işçilerini sahiplenen ve altı gün altı gece fabrikada bekleyen işçiler, "özel mülkiyeti işgal" bahanesiyle, camlarını 110 ülkeye ihraç eden fabrikadan kolluk kuvvetlerinin nezaretinde "ihraç" edilmiş.

Ardından liberal piyasa ekonomisine iman eden şirkette, Orwell'ın "1984"üne taş çıkartacak yollarla gözetlenen işçiler, modern fabrikanın muhafazakâr nizamını bozdukları için teker teker işten atılmaya başlanmış. Bu yazı yazılırken sendikalaşan 700 işçinin 340'ı işten atılmış; onların yerine, aynı işini yapmak üzere çoktan yüzlerce yeni işçi alınmıştı. "Yedek sanayi ordusu" ne güne duruyordu? Marx, bunca zaman sonra haklı çıkmak ister miydi?

Yıl 2003'tü, yasalar sendikalaşan işçiye karşı ayırımcılığı yasaklıyordu ve AKP hükümetinin budayarak da olsa yasalaştırdığı iş güvencesinin mürekkebi daha kurumamıştı. Türkiye'nin üyeliğe hazırlandığı AB'nin Anayasa taslağı ise sendikalaşmayı ve çalışmayı temel bir hak olarak tanıyordu. Ama kural ile uygulamanın farkını en iyi bu ülkede yaşayanlar bilirdi. "Osmanlı'da oyun çoktu" ve 80 yıllık Cumhuriyet'te de bu miras özenle korunmuştu.

Eskişehir'de cam fabrikasının kapısında işçiler; eşleri ve çocukları paranın gücünün yetmeyeceği şeyler olduğunu söylüyordu. Ve Tuğçe, babası ile arkadaşlarının neden işten atıldığını anlamaya çalışıyordu, elinde "Babam çalışmak istiyor ama Şişecam onu işten attı" yazılı kartonuyla.

Türkiye, "millî güvenliğimize halel gelmesin" ve "rekabet gücümüzü kaybetmeyelim" nakaratları arasında "kutsal" devlet ile "kutsal" piyasanın izin verdiği kadar soluk alabiliyordu. Eskişehir'de Paşabahçe'nin kapısında 16 gündür süren bekleyiş, devletin ve paranın gücünün dizginlenemediği her yerde yaşanan ve yaşanacak bir öyküyü anlatıyordu...

Filin boynundaki karınca

BirGün 17 Mart 2005

> "Masal bu ya; Karınca ordusu ormandan geçerken bir fil onları fark etmeyip üzerlerine basınca binlerce karınca ezilmiş. Durumu öğrenen karınca kralı çok sinirlenmiş; 'Biz karıncayız, üretenler ordusuyuz, fili bulup bunun hesabını soracağız' diye kükremiş. Fil ise olan bitenden habersiz serinlemek için göle girmiş. Karıncalar tüm güçlerini toplayıp file saldırmışlar. Bir anda filin sırtı simsiyah karınca kesilmiş. Fil sırtındaki karıncaların hareketleriyle kaşınıp silkelenince tüm karıncalar göle dökülmüş. Sadece bir karınca filin boynuna tutunmuş; düşmemek için büyük bir çaba gösteriyor, filin boynunda sallanıyormuş. Göle düşen karıncalar, onun filin boynunda asılı olduğunu görünce alkışlarıyla tempo tutup hep bir ağızdan bağırmaya başlamış: 'Boğ onu, boğ onu, boğ onu'…"

Filin boynundaki karınca gibi, devasa işler atfedilen SEKA işçisi ve Selülöz-İş filin hakkından gelemediği için eleştirilerin odağında. Direnişin yenildiğinden, "sendikal bürokrasinin" direnişi sattığından, dahası işçilerin SEKA'yı sattığından söz ediliyor. Tarih tekerrürden ibaret; 1991'de Zonguldak-Ankara yürüyüşü sırasında da "derhal bir işçi partisi kurulmalı ve Şemsi Denizer bu partinin başına geçmelidir" diyenler, yürüyüş Mengen barikatından dönünce aynı tepkiyi göstermişlerdi. İşçi sınıfına birkaç dayanışma eylemiyle "dışarıdan bilinç" taşıyacaklarını düşünenler, sınıf gerçeğiyle karşılaşınca topu taca atıyor. İşçinin üretimden gelen gücünü kullanamadığı, tam tersine üretmek istediği bir yerde istenen sonuç nasıl alınacaktı? Herkesin sadece kendi canı yandığında tepki verdiği bir ülkede SEKA işçisi nasıl "kurtarıcı" olacaktı?

Arzulanan sonuç alınamadı, ancak SEKA direnişinin yenildiğini ve başarısız olduğunu söylemek haksızlık değil mi, erken değil mi? SEKA, insani bir direncin sembolü, piyasaya karşı yapayalnız bırakılmak istenen insanların öz savunma hareketi oldu. SEKA, meşruiyetin yasalarla sınırlı olmadığını; yasaların haklı olanlardan güçlü olmadığını gösterdi ve bu yönüyle başka işçi eylemleri için güçlü bir esin kaynağı oluşturdu. Doğrudur, SEKA etrafında güçlü bir toplumsal destek örülemedi, ancak toplumsal muhalefetin cılızlığı asıl sorun değil mi? Öte yandan bir eylemin ve direnişin başarısı sadece nihai hedefi göre mi ölçülür? Pek çok eylem ve direniş bir ileri adımda uzlaşmanın aracı değil mi? Ak ve kara arasında kocaman bir gri yok mu?

Örneğin "15-16 Haziran" başarılı mıydı? Hedef DİSK'in kapatılmasına yol açacak yasayı engellemekti; ama öyle olmadı. Sıkıyönetim ilan edildi, sendikacılar-işçiler hapse atıldı ve yasa çıktı. Yasa, 15-16 Haziran direnişi ile değil, TİP'in başvurusu üzerine 9 ay sonra Anayasa Mahkemesi'nin iptali ile engellendi. Peki bütün bunlar 15-16 Haziran direnişinin görkemini gölgeler mi?

Güngör Uras için bir hatırlatma

SEKA eylemini destekleyenlerin hüznü, hayal kırıklığı ve kızgınlığı anlaşılabilir. Ancak Güngör Uras'ın SEKA işçisine reva gördüğü ve üstelik her zamanki

zarafetine de hiç yakışmayan nitelemesini anlamak ise mümkün değil. Uras, "İşçiler SEKA'yı sattı" başlıklı yazısında, "işçiler sadece fabrikayı değil, onları destekleyenleri de (bu arada beni de) sattı" dedi (13 Mart 2005, *Milliyet*). Böylece kendisinin de SEKA direnişini desteklediğini söylemiş oldu. Ancak arşivler öyle söylemiyor. Uras 28 Ocak 2005'te yazdığı (*Milliyet*) "SEKA'da geri dönüş imkânsız" başlıklı yazısında, "gerçekçi olalım İzmit fabrikasında üretimin tekrar başlaması mümkün değil… olan oldu artık yapacak bir şey yok" diyordu. Uras, fikirlerini ne zaman değiştirdi ve ne zaman SEKA eylemini desteklemeye başladı bilinmiyor. Ama SEKA'lılar tarafından "satılmış" olmanın şaşkınlığıyla hayli üzgün gözüküyor. Kendisine geçmiş olsun diyor ve okuyucuya bu iki yazıyı okumasını öneriyoruz.

Not: Karınca ve fil masalı, deneyimli hukukçusu Av. Murat Özveri'den aktarılmıştır

Tütüncülerden TEKEL işçilerine…

BirGün 24 Aralık 2009

> "Cemiyetler Kanunu'nun değişmesinden sonra 1946'da Ortaköy'de tütüncüler bir araya gelerek, İstanbul Tütüncüler Sendikası'nı kurdular. Bu sendika çok az yaşadı ama yaşadığı süre içinde bütün tütün işçilerinin sahip çıktığı bir kuruluş oldu. Ama yetkililer, polis yasal bir biçimde kurulmuş olan bu sendikayı dağıtmak için elinden geleni yaptı. Hiç unutmuyorum, sendikayı kuran arkadaşları Ortaköy'den Sirkeci Emniyet Müdürlüğü'ne kadar urganla bağlayıp, yürüterek götürdüler. Aralarında Seher Kerpiç adlı bir de kadın işçi vardı."

Tütün işçilerinin çileli sendikalaşma ve hak arama mücadelesinin bir kesitini böyle anlatıyor emektar tütün işçisi ve sosyalist sendikacı Zehra Kosova. (*Ben İşçiyim*, İletişim Yayınları, 1996, s. 137).

Yıl 1946 aylardan Aralık idi. 1946 yaz aylarında kurulan, filizlenen sendikaların pek çoğu aradan 6 ay geçmeden kapatılmış, ezilmişti. Tek parti döneminden çok parti dönemine geçilmişti güya. Ama CHP hükümetinin kendi denetiminden çıkan sendikalara ve düzene muhalif sol partilere tahammülü yoktu. "16 Aralık 1946" tedbirleri çerçevesinde Tütüncülerin sendikası ile birlikte pek çok sendika ezilmişti. Zehra Kosova'nın anlattığı gibi sendikacılar urganlarla birbirine bağlanıp kış günü aralık ayında Ortaköy'den Sirkeci'ye o meşhur Sansaryan'a Hanına götürülmüştü.

Yıl 1946 aylardan Aralık idi. Başbakan'ın adı Mehmet Recep Peker'di, sendika sevmezdi, farklı ses sevmezdi.

1946'da urganla bağlanıp emniyete götürülen tütün işçileri bıkmadı, yılmadı. Israrla inatla pek çok sendika kurdular. Bu sendikaların önemli bir bölümü daha sonraki yıllarda Tek Gıda-İş çatısı altında birleşti. Tek Gıda-İş sendikası, Türkiye'nin önde gelen sendikalarından biri oldu. 1960'lı 70'li yıllar kamu işçisi için, kamudaki işçi sendikaları için parlak yıllar oldu. Önemli haklar elde ettiler…

Geldik bugüne… Yıl 2009 aylardan Aralık, soğuk bir kış günüydü. Hak arayan TEKEL işçilerine, Tek Gıda-İş üyesi işçilere Ankara'nın ortasında herkesin gözü önünde basınçlı soğuk su sıktılar, biber gazı sıktılar. Ellerinde urganlar değil basınçlı soğuk su sıkan gaz bombası atan "modern" aletler vardı. Teknolojinin bütün nimetlerini işçiye karşı şiddet olarak kullandılar.

Yıl 2009 yer Ankara'ydı. Polisin basınçlı su sıktığı işçilerin başkanı Mustafa Türkel gözaltına alınabiliyordu. Ama aynı Ankara'da 19 maden işçisinin iş cinayeti sonucu öldüğü madenin sahibi adliyede ifadesini verip elini kolunu sallayarak çıkıyor ve sıkılmadan gazetelere ilan verip hükümet erkanına teşekkür ediyordu.

Yıl 2009 aylardan Aralıktı. İçişleri Bakanlığının başında "demokratik açılım"dan sorumlu bir bakan vardı. Başbakan'ın adı Recep Tayyip Erdoğan'dı. O da 1946'daki adaşı gibi sendikaları pek sevmiyordu. Adaşı sendikaları devlete karşı sinsi odaklar olarak görürdü. O ise sendikaları "yan gelip yatan işçileri" sokağa döken kuruluşlar olarak görüyordu muhtemelen.

1949 Tütüncülerinden 2009'un TEKEL işçilerine… Türkiye işçi sınıfının yakın tarihi şunu gösteriyor ki, devletçi-seçkinciler ile piyasacı- muhafazakâr -seçkincilerin sınıfa karşı tutumları aynı ortak paydaya sahip. Sendika sevmiyorlar, "ayak takımı" sevmiyorlar, hak arayanı sevmiyorlar…

TEKEL işçisinin ideolojisi

BirGün 31 Aralık 2009

Ankara'da günlerdir haklarını arayan ve bu yüzden darbe dönemlerinde bile görülmeyen bir şiddete maruz kalan TEKEL işçilerine yönelik fiziki ve ideolojik şiddet devam ediyor. Başbakan, işçileri "ideolojik" davranmakla, çalışmadan para kazanmakla suçlamaya devam etti. TEKEL işçilerinin eylemleri ve talepleri için "Bu ideolojik değil de nedir? Kusura bakmasınlar ben tüyü bitmemiş yetimin hakkını da orada durarak, oturarak kimseye yediremem" dedi.

TEKEL işçilerini "fazla istidam" ve "devlete yük" olarak niteleyen Başbakan

> "biz bu fazla istihdamlardan ülkemizi bir defa kurtaracağız. Devlet bu şekilde, üretime yönelik olmayan bir istihdamı sağlama alanı değildir" şeklinde konuştu ve şu tuhaf ve inanılmaz benzetmeyi yaptı: "o zaman biz ne oluruz söylenen laf var ya 'devletin malı deniz yemeyen domuz'. (27 Aralık 2009, DEİK Genel Kurulu, akparti.org.tr)

Başbakan bir konuda haklı. TEKEL işçilerinin eylemi ideolojik. Elbette ideolojik. Herkesin bir ideolojisi var. Sayın Başbakan gibi "ideolojik" suçlaması yapanların da var şüphesiz. Bugünlerde Ankara sokaklarında iki farklı ideoloji arasında bir mücadele var. Bir yanda özelleştirme ideolojisi, piyasacılık ideolojisi, neoliberal ideoloji; öte yanda sosyal hakları, işçi haklarını, emeği, kamuyu, kamu yararını ve kamu hizmetini savunan ideoloji. Özelleştirmecilik ile kamu-

culuğun; piyasacılıkla toplumculuğun kapışması Ankara'da sokaklarında yaşanan. İdeoloji, dünya görüşü, dünyayı anlama kavrama biçimi. Hangi açıdan, hangi penceren dünyaya bakıyorsunuz meselesi ideoloji.

"İdeolojik" suçlaması eski bir kurt masalıdır. 12 Eylül askeri darbesi, iki kavramı toplumun zihnine olumsuz olarak nakşetmeye çalıştı: Biri ideoloji diğeri ise örgüt. Ellerinden gelse Türkçe sözlükten çıkaracaklardı bu kavramları. Oysa 12 Eylülcülerin de bir ideolojisi vardı. Neoliberal 24 Ocak kararlarının ve 12 Eylül darbesinin toplamından oluşan bir ideolojiydi bu. Sosyal hakları, işçi haklarını demokratik bir ortamda ortadan kaldıramayanların şahane formülünden oluşuyordu bu ideoloji. İşte o ideolojiyi saklamanın adıydı örgüt ve ideoloji kavramları toplumun gözünden düşürme çabası.

İtirazı olanlar, muhalefet edenler "ideolojik" olmakla, örgüt üyesi olmakla suçlandı. İşveren örgütlerinin ve devletin "kozmik" örgütlerinin el ele vererek yaptığı darbe ile bir başka ideoloji hakim kılındı. O ideoloji 30 yıldır ülkeyi yönetiyor. İşte o eski kurt masalını bir kez daha anlatıyorlar bize bugün. TEKEL işçileri ideolojikmiş. Peki, TEKEL'in özelleştirilmesi ve sermayeye peşkeş çekilmesi ideolojik değil mi? En yüksek kamu yöneticisinin, kamu işçisine bir patron edasıyla "tazminatlarınızı verdik daha ne istiyorsunuz" demesi liberal ideoloji değil mi?

Evet bugün Ankara sokakların iki ideoloji karşı karşıya; biri her şeyin alınıp satılmasına dayalı liberal ideoloji, "bırakınız yapsınlar-bırakınız geçsinler" ideolojisi. Bal gibi kapitalizm yani. O ideolojinin pek çok örgütü var. O ideolojinin en önemli "kozmik" örgütlerinden biri Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. Ankara sokaklarındaki diğer ideoloji ise emeğin ideolojisi, toplumun piyasadan, kapitalizmden korunması ideolojisi. Onun örgütleri de sendikalar.

Evet, devletin ve kamunun malını yiyen, tüyü bitmemiş yetimin hakkını yiyen "domuzlar" olduğu doğrudur. Ancak bu "domuzların" açığa çıkarılması için piyasacılığın kozmik odalarına girilmesi, kamu mallarının nasıl sermayeye aktartıldığının, kamu kaynaklarından nasıl ucuz krediler aktarıldığının kozmik belgelerinin açığa çıkarılması gerekiyor. Sosyal hukuk devleti olmanın gereği bu "kozmik" bilgilerin de açığa çıkmasını gerektiriyor.

Ankara'da iki ideoloji karşı karşıya. Bu iki ideoloji 1989 bahar eylemleri sırasında da 1991 büyük madenci yürüyüşü sırasında karşı karşıya gelmişti. TEKEL işçileri onların artçıları. 2010'da bir yeni "emek baharı" olur mu? Neden olmasın!

TEKEL işçisi, sadece kendi dar çıkarını savunmuyor Ankara'da. O aslında otuz yıldır ülkeye hükmeden "her şey satılık" ideolojisine karşı, piyasacılığa karşı mücadele ediyor. Mesele 4-C'den ibaret değil. O meşum "her şey satılık" ideoloji mi kazanacak, yoksa "hepimiz birimiz için, birimiz hepimiz için" ideolojisi mi. Mesele bu!

2010'u Ankara sokaklarında karşılayan TEKEL işçisinin, yeni yılı fabrika önünde karşılayan Sinter işçisinin, yeni yılı cezaevinde karşılayan DİSK Örgütlenme Sekreteri Ali Rıza Küçükosmanağaoğlu'nun ve "her şey satılık" ideolojine itiraz edenlerin yeni yılı kutlu olsun.

Bir bardak suyu okyanus sanmak

BirGün 7 Ocak 2010

Ahmet Altan TEKEL işçileri için "Akıl ve duygu" başlıklı bir yazı yazdı (*Taraf*, 2 Ocak 2010). Aslında bu gibi meselelere de değinmek istiyormuş ama Genelkurmay gündemi bloke ettiği için yapamıyormuş. Ama bir fırsat yaratıp aklın ve duygunun çatışması olarak TEKEL işçileri yazmış. (İtalikler Altan'a bana ait.)

Önce bir ekonomi dersi alıyoruz Altan'dan: "Globalleşen bir dünyada devletlerin 'tekeller' kurması ekonomi mantığına tümüyle aykırı. Bu ülkede devlet işletmeleri (...) ekonomi kurallarına aykırı bir biçimde yönetildi ve devlet zarar etti." Sahi TEKEL zarar ettiği için mi satıldı? Peki hangi salak özel sektör zarar eden bir kuruluşu satın alır. Sermeyenin "ekonomik aklı" yok mu? Telekom ve Tüpraş da mı zarar ediyordu? Bir gazeteci olarak TEKEL'in satışında dönen dolaplar hiç mi ilginizi çekmiyor? (Bakınız Necati Doğru, 20-21 Aralık 2009, *Vatan*)

Bir başka klişe: "Bizim devlet de diğer devletler gibi ekonomik alandan çekiliyor ve kendine ait kuruluşları özel sektöre devrediyor." Şu küresel kriz sırasında ABD'de devletleştirilen bankalar ve sigorta şirketleri ne peki? Özel sektör zarar eden kuruluşları devlete devrediyor bugünlerde. İlke şu: külfet devlete, nimet özel sektöre.

"Bu 'özelleştirme' döneminde birçok işçi işsiz kalıyor. (...) Eğer devlet, 'işsiz kalan' işçilere para verecekse, bu para çalışanların parasından verilecek. Çalışanların paralarını alıp, bu paraları 'çalışmayanlara' ya da emeklerine artık ihtiyaç duyulmayanlara dağıtmak hak kavramına uygun mu?" Ya Altan'ın sosyal politikadan, sosyal haktan ve sosyal devletten haberi yok ya da artık içinde "sosyal" ve "devlet" geçen her şeyden nefret ediyor. İlahi Ahmet Altan, yeniden dağılımı meselesini de mi duymadınız Piyasa dağılımına müdahale edilmesi anlamına geliyor ve hâlâ yapılıyor. Öyle devletçi ve solcu bir uygulama filan da değil. Ya sizin deyiminizle "artık emeğine ihtiyaç duyulmayanlar" ne yapsın? Sürünsünler mi? Yoksa hayırsever kuruluşlara veya cemaatlere mi devredelim onları. Devlet sadece bekçilik ve dinleme yapsın!

"Özel sektörde çalışanlar rekabetin kızgın olduğu bir alanda ve her türlü riski göze alarak çalışırken, 'devlet çalışanlarının' rekabetten ve riskten uzak bir çalışma hayatı sürdürmeleri eşitliğe ne kadar uygun? "Ah şu "yatarak para kazanan" memurlar ve kamu işçileri! Sizi gidi statükonun bekçileri! Yok öyle tüyü bitmemiş yetim hakkı yemek! Herkes risk altında olsun, herkes güvencesiz çalışsın, herkes her an tedirgin olsun, maksat adrenalin olsun!

"Üretim biçiminin değiştiği, makinelerin işçilerin yerini aldığı bir dünyada "işsizlik" kaçınılmaz bir sonuç olarak ortaya çıkıyor." İşte size liberal bir şehir efsanesi! Makineler ve robotlar işçilerin yerini alıyormuş! (Tam üstat Asimov'luk bir bilim kurgu efsanesi) Oysa 1990'lardan beri anlatılan bu masala rağmen ücretli istihdam oranları artıyor. Dünyanın güneyinde geniş kitleler işgücüne katılıyor. İşsizlik var ama bu son 20-30 yılın makineleşmesinin ürünü değil. Yedek sanayi ordusu iki yüz yıldır hep vardı. İşgücünün bileşimi değişiyor

ama ücretlilik; mülksüzleşme, proleterleşme ve işgücünün feminizasyonu artıyor. Bayat liberal palavraları tekrarlamak yerine biraz verilere baksanız. Örneğin Türkiye'de ücretli emeğin son 15-20 içinde yüzde 35'lerden yüzde 60'a yaklaştığını öğrenseniz. Biraz Castells veya Munck okusanız; işçilerin buhar olup uçmadığını görseniz. Sömürünün ve güvencesizliğin en pespayesi ile yüz yüze olduklarını görseniz.

"Özel sektörde çalışanlar neden verdikleri vergilerle 'devlette' çalışanların hayat garantisi olsunlar? Bunlar, 'ekonomik aklın' bize söyledikleri." Hoş geldin Herbert Spencer ve Von Hayek! Altta kalanın canı çıksın: Neden çalışanlar işsizlere yardım etsin? Neden gençlerin primleriyle yaşlılara bakılsın? Neden risk alanlar almayanlara yardım etsin? Neden "işini bilenler" bilmeyenlere yardım etsin? Neden devlet sermayeden kaynak alıp yoksullara aktarsın? Devlet yeni yetme bir sermaye grubuna medya imparatorluğu kurması için kredi versin mesela. Ekonomik akıl-homo economicus böyle diyormuş "Ve hayat "akılla" çok fazla çatışamaz, çatışırsa sonuçta sorunlar daha da büyür" imiş.

"Akıllı olun" diyor Ahmet Altan. Ama meselenin "duygusal" kısmıyla da ilgileniyor bir "duygu" adamı olarak. "Çoluk çocuk binlerce insanın kış ortasında işsiz kalmasının ya da 800 lira maaşa mahkûm edilmesinin yaratacağı dram ne olacak? Sobası yanmayan soğuk evleri, akşam yemek bekleyen çocukları bir düşünün. Bu da işin 'duygusal' kısmı" diyor. Acıyor TEKEL işçilerinin dramına!

Güzel denemeler kaleme aldığı zamanlarda "Su, bir bardakta da sudur, dağlar arasında kıvrılarak bir yataktan akarken de sudur, genişçe bir çukurda biriktiğinde de sudur, kıtalar arasındaki büyük sahaları kapsadığında da sudur, ama biri bir bardak su, biri bir dere, biri bir göl, biri de okyanustur. (...) Çoğu insan bir bardak suyu bir okyanus sanarak geçirir yaşamını" diye yazmıştı Ahmet Altan.

Bütün bu bayat liberal klişelerde yaratıcı ve çekici bir polemik unsuru yok aslında. İtirazım liberal itikadın ve piyasaperestliğin bu bayat tekerlemelerinin solculuk sanılmasına veya solculuk olarak sunulmasına.

Sözde değil özde genel grev

BirGün 28 Ocak 2010

TEKEL işçilerinin direnişi bir buçuk ayı geride bırakırken çok önemli bir aşamaya gelindi. Direniş, TEKEL işçilerinin eylemi olmaktan çıktı haksızlığa, vicdansızlığa ve piyasacılığa karşı tepkinin, direncin ve umudun simgesi oldu. TEKEL eylemi sosyal devletin, sosyal hakkının ve kamuculuğun yeniden bilince çıkmasına yol açtı.

TEKEL işçisinin eyleminin yarattığı güçlü etki ve çekim gücü sendikal harekette de kıpırdanmaya yol açtı ve daha önce ortak tutumdan kaçınan Hak-İş ve Memur-Sen'in diğer sendikal konfederasyonlarla bir araya gelmesini sağladı.

6 sendikal konfederasyonun (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, KESK, KAMU-SEN ve MEMUR-SEN) Genel Başkanları 21 Ocak 2010 tarihinde yaptıkları ortak toplantı sonucunda sorunun çözümü için ortak tutum açıkladılar.

Bazı sendikal konfederasyonların bugüne değin izlediği tutum ne kadar olumsuz olursa olsun TEKEL işçilerinin direncinin 6 konfederasyonu bir araya getirmesi ve üretimden gelen gücün kullanılmasına kararı verilmesi emek hareketinin kazanımıdır. Geçmişte de böyle olmuştu. 1989 Bahar Eylemleri sırasında yükselen sınıf hareketi o güne kadar ağırdan alan sendika yönetimlerini harekete geçirmişti.

6 Konfederasyon tarafından yapılan ortak açıklamada, "Konfederasyonlar, 4-C uygulamasını kabul etmemekte ve kaldırılmasını talep etmektedir" denildi ve bu doğrultuda hükümetle görüşme yapılması kararlaştırıldı.

Açıklamada "Hükümetle yapılacak görüşmelerden 26 Ocak 2010 Salı günü saat 17.00'ye kadar sonuç alınamaması halinde aynı saatte Konfederasyonlar, dayanışma grevi ve üretimden gelen gücün kullanılacağı tarih dâhil olmak üzere bir araya gelecektir" denilerek genel grev işareti verildi.

Bu açıklamadan sonra Başbakan Erdoğan konuyu Türk-İş yönetimiyle görüşmek üzere 28 Ocak 2010 Perşembe günü için randevu verdi.

Ancak bu randevuya rağmen altı konfederasyon 26 Ocak 2010 Salı günü bir araya geldi ve Erdoğan'la görüşmeden olumsuz sonuç çıkması halinde 3 Şubat Çarşamba günü 'üretimden gelen güçlerini kullanarak' bir günlük genel greve gitme kararı aldı.

6 Konfederasyon adına konuşan Türk-İş Başkanı Kumlu: "İşçilerimiz 4C'li olmayı kabul etmeyecekler. Özlük haklarıyla kamu kuruluşlarına aktarılmaları konusunda ısrarcılar" dedi. 6 Konfederasyonun temel talebi 4C uygulamasının kaldırılması olarak ortaya çıkıyor.

Başbakan'ın konuyu Türk-İş ile yeniden görüşmesi TEKEL işçilerinin direnişinin ve 6 konfederasyonun ortak tutumunun ürünüdür. Ancak bu görüşmede hükümetin sorunun özünü değiştirecek bir öneri getirmesi ve toplantıdan çözüm çıkması zor görünüyor. Çünkü gerek Başbakan gerekse bakanlarının TEKEL işçisine bakışında bir değişiklik yok. Görüşmede sorun çözülürse ne ala. Bu TEKEL işçisinin kazanımı olur. Ama ya görüşmeden çözüm çıkmazsa?

6 Konfederasyon, çözüm çıkmazsa "üretimden gelen gücü kullanma" kararı aldı. Bunun adı genel grevdir. İşte bütün melese burada!

Artık sözde değil özde bir genel greve ihtiyaç var. Bugüne değin defalarca yapılan "üretimden gelen gücün kullanılması" eylemleri, üretimin durdurulması şeklinde yaşanmadı. Küçük istisnalar dışında üretim aksamadı, hizmet aksamadı, hayat durmadı...

Şimdi soru şudur: 3 Şubat'ta üretimden gelen güç nasıl kullanılacak? Genel grev olacak mı?

Elektrikler kesilecek mi? (Halil Tunç Türk-İş Genel Başkanıyken İzmir'de saatlerce elektrikleri kesmişti). Şehir içi ulaşım, deniz ulaşımı ve demiryolu ulaşımı duracak mı? Uçak seferleri aksayacak mı? Yani başka ülkelerde görmeye alışık olduğumuz genel grev manzaraları yaşanacak mı? Bunlar önemli çünkü

bu sektörlerde örgütlü sendikaların çoğu doğrudan Türk-İş yönetiminde temsil ediliyor.

Sendikalaşma oranı en yüksek işkollarından biri olan bankalarda hizmet duracak mı, iletişim aksayacak mı? Üç kamu çalışanı konfederasyonu birlikte tutum aldığına göre kamu hizmeti (acil ve yaşamsal işler dışında) duracak mı?

3 Şubat'taki üretimden gelen gücü kullanma kararı, kitlesel basın açıklaması ve işyeri yemekhanelerinde bildiri okumayla sınırlı bir "sözde genel grev" mi olacak yoksa üretimden gelen gücün kullanıldığı, emeğin gücünün hissedildiği hakiki bir genel grev mi olacak?

Emeğin sorunlarının çözümü, TEKEL işçilerinin bir buçuk aydır örneğini verdiği eylem biçimleriyle çözülür. 3 Şubat eğer sözde değil özde genel grev olursa sendikal hareketin uzun bir aradan sonra rüştünü ispat etmesine, itibar kazanmasına yol açar ve emekçileri yeni felaketlerden korur.

Özetle ya Bakan Şimşek gibilerin merhameti ya genel grev cesareti!

Genel grev haktır

BirGün 4 Şubat 2010

Bugün 4 Şubat, bugün genel grev var.
Karakışta, Ankara'nın ayazında 15 Aralık'tan bu yana işçi kalma mücadelesi veren, bütün Türkiye'ye hak mücadelesi örneği veren TEKEL işçilerine destek için bütün sendikalar bugün "üretimden gelen güçlerini kullanma" kararını uyguluyor.

Türk-İş Genel Başkanı Kumlu imzasıyla üye sendikalara gönderilen 2 Şubat 2010 tarihli genelgede "Türk-İş ve Türk-İş'e bağlı sendikalara üye işçiler ise Anayasa'nın çalışma hakkı ve ödevi ile ilgili düzenlemede tanınan 'çalışmama hakkını' kullanarak 4 Şubat 2010 Perşembe günü saat 08.00-17.00 arasında kendilerini izinli sayacaktır" denildi. Genelgede "genel grev" ifadesi kullanılmasa da bu eylemin adı kuşkusuz genel grevdir.

13 Ağustos 1999'da sosyal güvelik yasasına karşı yapılan eylemin adı "genel eylem" idi. 3 Ocak 1991'de uygulanan genel grevin adı da "genel uyarı eylemi" idi. Türk-İş'in 1975'te İzmir'de gerçekleştirdiği genel grevin adı da "genel uyarı eylemi" idi. Önemli olan eylemin nasıl adlandırıldığı değil özüdür, nasıl uygulandığıdır. Uzunca bir aradan sonra emeğin hakların savunulması için genel greve gidilmesi önemli bir adımdır.

Başbakan hak arayan işçileri "yeniçeri"lere benzetse de genel grev ve üretimden gelen gücü kullanma işçi sınıfı mücadelesinin en önemli araçlarından biridir, dahası işçilerin hakkıdır.

12 Eylül Anayasasının 54. maddesi ile genel grev yasaklansa da genel grev bir haktır, meşrudur. En son 25 Kasım'da kamu çalışanları genel grev hakkını kullanmıştır.

Genel grev siyasi iktidarın kararlarını değiştirmek için, etkilemek için yapılır. Genel grevler bazen siyasal iktidarın çekilmesiyle veya seçim kaybetmesiyle sonuçlanabilir.

Genel greve ceza verilemez

1989 Bahar Eylemleri ile 3 Ocak 1991 genel grevi ve madenci yürüyüşü, ANAP iktidarının gidişini hazırlamıştı. Bunu daha sonra Mesut Yılmaz bizzat itiraf etmişti.

Fransa'da neoliberal Alain Juppe hükümeti 1994'te bütün ülkeyi saran grev dalgasının ardından istifa etmek zorunda kalmış ve yapılan seçimlerde sendikaların da desteğiyle sosyalistler iktidara gelmişti. Genel grev işte böylesine önemli bir araçtır.

Genel grev haktır. Genel grevin yasadışı olduğu iddiası geçersizdir. Genel grev meşruluğunu katılımından, etkisinden alır. Dahası genel nitelikli grevler sadece meşru değil hukuksaldır. Anayasa Mahkemesi 13 Ağustos 1999 genel eylemi nedeniyle önüne gelen bir kararda yasama, yürütme ve yargı organlarının bir karar almasını veya bu organlarca alınmış bir kararın değiştirilmesi amacıyla yapılacak kanun dışı grevlere ceza verilmesini öngören 2822 sayılı yasanın 73/3 maddesini iptal etmiştir (2008/44 sayılı karar).

Anayasa Mahkemesi mesleki, ekonomik ve sosyal amaçla genel nitelikli bir grev yapılmasını hukuka uygun bulmuştur. Dolayısıyla hükümet kararlarını etkilemek ve değiştirmek amacıyla yapılacak grevlere ceza uygulanamaz.

Öte yandan ILO denetim organı kararları ile İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararları da hükümet kararlarını etkilemek ve değiştirme amacıyla, mesleki, ekonomik ve sosyal taleplerle yapılacak genel nitelikli grevleri ve eylemleri hak olarak kabul etmiştir.

Ankara'da işçiler var

Bugün çalışanlar hükümetin 4-C kararını değiştirmek için, TEKEL işçilerinin hakkını korumak için genel grev yapıyor, genel grev hakkını kullanıyor.

Türk-İş Başkanı Demirsoy yılar önce, hükümetlere karşı sendikaların gücünü ifade etmek için "Ankara'da hükümet vardır, Ankara'da başbakan vardır. Ankara'da Türk-İş vardır" demişti.

TEKEL işçilerinin bu onurlu hak arama mücadelesiyle birlikte artık şöyle söylenmeli: Ankara'da hükümet vardır, Ankara'da başbakan vardır. Ama Ankara'da Türk-İş'in önünde işçiler vardır!

Evet Ankara'da işçiler var, işçi kalmak için, hakları için direnen işçiler var.

Ve bugün genel grev var, onlara destek için, sınıf dayanışması için!

Bir sınıfın öz savunması

BirGün 11 Şubat 2010

TEKEL, Yatağan, Marmaray işçileri ve daha niceleri... Aslında tanık olduğumuz, yaşadığımız bir sınıfın özsavunma hali, eski deyimiyle "nefsi müdafaa" hali. İşçiler, sosyal haklara, kamu hizmetine, kamu yararına, çalışma hakkına musallat olan beladan, saldırıdan kurtulmaya çalışıyor, yaşamlarını savunuyor. Bu tehditlerin yaşamlarını da tehdit ettiğinin farkındalar.

Sınıfın öz savunması, liberal dogmanın soyut insan hakları, soyut eşitlik laf kalabalığını berhava ediyor. Çalışma hakkı olmadan yaşama hakkının, konut olmadan konut dokunulmazlığı hakkının, çocuklarını okutacak gelirleri olmadan eğitim hakkının boş laf olduğunu biliyorlar.

Liberal fantezi yazarları pek şaşkın olmalı. Çünkü yerlerine makineleri, robotları koydukları ve yok sandıkları işçiler -hem de o en bilindik, en çıplak sınıf halleriyle- sökün ediyor, itiraz ediyor, kendini savunuyor. İşçiler, farkında olsalar da olmasalar da kendileriyle birlikte tüm toplumu savunuyor aslında. Dahası homo-economicusun anlamakta zorlandığı bir sınıf dayanışması ve sosyal dayanışma ile direniyorlar.

TEKEL işçilerinin iki ayı bulan direnişi, güvencesiz-eğreti-keyfi çalıştırmaya, güvenceli-düzenli çalışmanın tasfiyesine karşı bir nefsi müdafaa eylemi. TEKEL işçisi sadece kendilerinin değil kamuda güvencesiz ve keyfi koşullarda çalıştırılan işçilerin de hakkını savunuyor. TEKEL işçisi taşeron işçisinin de sözcüsü.

Yatağan işçilerinin madenlerin özelleştirilmesine karşı gerçekleştirdiği muazzam direniş bir başka özsavunma eylemi. Sadece üretimden gelen güçlerini değil, omuz omuza durmaktan gelen güçlerini kullanarak madenleri satın alacak şirketin yöneticilerini madenlere sokmadılar. İşçilerin zor kullanmasından filan söz edecekler şimdi. Hayır, bu bir meşru müdafaa, nefsi müdafaa eylemi. Yaklaşan tehlikenin farkına varan işçiler kendilerini, işlerini savunuyor.

TEKEL işçisi, Yatağan işçisi 1980'lerde milyonu aşan bugün sayıları 200 binlere inen kamu işçilerinin artçısı. Yağmalanmış ve yağmalanması planlanan kamu işyerlerinden sökülüp işçi cehennemlerine atılmaya karşı özsavunma haklarını kullanıyorlar.

Liberal dogmatikler pek şaşıracak ama sadece "yatarak para kazanan" kamu işçisi değil direnen. Örneğin "asrın projesi" Marmaray'ın işçileri de kölelik koşullarına isyan ediyor. Görmek isteyen göz, duymak isteyen kulak için sınıfın özsavunma eylemlerini her yerde görmek mümkün. Birkaç ay önce Ereğli'de binlerce tersane işçisi ayaktaydı. İtfaiyecilerin güvencesiz çalışmaya karşı eylemleri, ataması yapılmayan öğretmenlerin çığlığı ve daha niceleri işçi sınıfının, emeğin kendini savunma-nefsi müdafaa eylemlerinin ivmesinin arttığını gösteriyor.

Emeğin öz savunmasıdır yaşanan. Çünkü işlerini elinden alıyorlar, işsiz bırakıyorlar; güvenceli işlerinin yerine güvencesiz işler, sendikasızlık dayatıyorlar. "Her okuyanın iş bulması şart değil" diyerek çalışma hakkını yok ediyorlar.

Aslında yaşananlar ne ilk ne de son... Ancak TEKEL işçilerinin direnişi ile emeğim özsavunma hamlesi vites yükseltti. Dağınık parça parça onlarca direnişler görülmezken TEKEL işçisi sınıfın bu eylemlerin görülmesini sağladı.

Ama yaşadığımız eylemler bütün özsavunma hareketleri gibi dağınık parçalı ve bir koordinasyondan yoksun. Bütün özsavunma hareketleri gibi can havliyle davranılıyor. O yüzden zaman zaman sapla saman karışıyor. Özelleştirmenin eski mimarları, ülke depremde can derdindeyken sosyal güvenlik yasası ile işçilerin kazanılmış haklarını yok edenler de alkışlanabiliyor bazan. Ama bunlar aşılır, sınıfın öz deneyimi öğretir, değiştirir...

Sınıfın son özsavunma eylemleri sendikal hareket için bir yeniden yükselme potansiyeli taşıyor, ancak sendikal hareket bu dağınık, çeşitli ve yaygın özsavunma eylemlerini anlayarak, kavrayarak ve koordine ederek ortak bir sınıf aklına dönüştürecek kapasitenin oldukça uzağında.

TEKEL işçisinin özsavunma eylemi şimdiden kazanmıştır. Artık çıta yükselmiştir. TEKEL işçisi bir bütün olarak emek hareketinin moralini yükseltmiştir. Daha güçlü ve yeni özsavunma eylemleri için artık daha fazla cesaret var. Sınıf kendi deneyimi ile öğreniyor. Ortak çıkarların farkına varma hali, direnç gösterme hali, kendini savunma hali, taş üstüne taş koyma hali... sınıf olma hali bu işte.

Mağdur sınıfların mağrurlara karşı bir özsavunma hali; devletin bir şirket gibi yönetilmesine karşı, piyasacılığın çirkin yüzüne karşı bir toplumsal refleks yaşadığımız...

Teşekkürler size!

BirGün 4 Mart 2010

Teşekkürler size, Bütün bir 2010 kışını Ankara'da geçirenler,

80 gün sonra başları dik, gururla çadırlarını toplayanlar.

Siz sadece kendi meselenizi savunmadınız.

Siz sadece TEKEL işçisi değildiniz.

Siz Türkiye'nin dört bir yanında güvencesiz çalışanların, işçi cehennemlerinde sesi kısılanların, işsizlerin yoksulların sözcüsü oldunuz.

Bilinmeyen, görülmeyen, göz ardı edilen hatta unutulan, unutturulan bir meseleyi; Sınıf meselesini, sosyal meseleyi boylu boyunca ortaya koydunuz.

Teşekkürler size, moral verdiniz. Bundan böyle haksızlığa uğrayanların, hakları gasp edilenlerin seslerini daha cesur çıkacak.

Herkese bir kez daha gösterdiniz: Mücadele edenler hep kazanmaz ama kazananlar hep mücadele edenlerdir.

Mücadele edenlerin kendi hukuku yarattığını öğrettiniz. Bir parkta bile toplanmanıza tahammül edemeyenler 80 gün boyunca Ankara'nın merkezinde yarattığınız fiili durumu izlemekle yetindiler.

Yasallıkla meşruluğun çok farklı şeyler olduğunu öğrettiniz. Meşru olmayan yasaların bir hükmü olmadığını kanıtladınız.

Siz, tıpkı 1961 yılında Saraçhane Meydanı'nda toplanan 100 işçi gibi,

Siz, tıpkı 1963'te Kavel fabrikasındaki "kanunsuz" ama meşru grev gibi,

Siz, tıpkı 15-16 Haziran 1970'teki on binlerce işçi gibi,

Sız, tıpkı 1989 baharındaki kamu işçileri gibi Türkiye işçi sınıfı tarihinde bir kilometre taşı oldunuz.

Teşekkürler size, direnişinizden sonra sınıf hareketinde hiçbir şey artık eskisi gibi olamaz.

Siz çıtayı yükseltiniz, moralleri yükseltiniz.

Belki uyuyan sendikaların ve sendikacıların pek çoğunu uyandıramadınız ama sınıfın diri ve dinamik kesimine örnek oldunuz.

TEKEL bir simgeydi. TEKEL satıldı, peşkeş çekildi.

Ama siz öyle bir final yaptınız ki yıllarca unutulmayacak.

TEKEL'i bir mıh gibi toplumun bilincine çaktınız.

Az iş başarmadınız, sizin etrafınızda kocaman bir toplumsal ittifak oluştu.

Sizin etrafınızda emek silkindi, sizin etrafınızda derinden derine bir dayanışma yaratıldı.

Teşekkürler size,

Emeğin hakları için, toplumsal adalet ve eşitlik için ne yapmak gerektiğini gösterdiniz.

Teşekkürler size bağımsız bir yargının ne kadar önemli olduğunu gösterdiniz,

Toplumsal mücadeleyle hukuksal mücadelenin bağını ne güzel gösterdiniz.

Teşekkürler size,

2010 kışı boyunca Ankara'nın yüzünü, sendikal mücadelenin yüzünü değiştirenler.

Teşekkürler size bir sınıfın ayağa nasıl kalkabileceğini gösterenler.

Bütün bir ülkeye işçi sınıfının kararlı ve bir o kadar gülümseyen yüzünü gösterenler.

Teşekkürler size!

Şişecam'dan hile, işçiden direniş

BirGün 6 Ocak 2013

İş Bankası'nın en önemli iştiraklerinden biri olan Şişecam grubuna ait Anadolu Cam Sanayi (ACS) Topkapı Şişe Fabrikası işçileri 28 Aralık'tan bu yana bacası sönmüş fabrikada bekliyor, işlerini korumak için direniyor.

Topkapı Şişe Fabrikası Şişecam'ın üçüncü fabrikası 1969 yılında faaliyete geçti. O günden bu yana işçiler sendikalı ve toplu iş sözleşmeleri var. O günlerde üç fabrikası (diğerleri Paşabahçe ve Çayırova) olan Şişecam bugün çok uluslu bir şirket haline geldi. Türkiye'de bir düzineden fazla fabrikası var. Yurtdışında, Bulgaristan, Gürcistan ve Rusya'da da çok sayıda cam fabrikasına sahip. Şişecam, Paşabahçe ve Çayırova işçisi kadar Topkapı işçisine de çok şey borçlu.

Şişecam 31 Aralık 2012 itibariyle ACS Topkapı Şişe Fabrikasını kapatma kararı aldı. Ancak bu gerçekte bir kapatma değil. Şişecam Topkapı fabrikasının aynısını Eskişehir'de kurdu. Aynı ürünleri orada üretecek, üstelik kapasiteyi de ikiye katlayarak. Aslında Topkapı Şişe Fabrikası Eskişehir'e taşınıyor.

Şişecam, yöneticilerini götürdü, beyaz yakalı çalışanlarını ve markasını Eskişehir'e götürdü ama sıra işçileri götürmeye gelince yan çizmeye başladı. Yeni fabrikaya yeni ve ucuz işçi almak istedi. Çünkü Topkapı işçisinin yıllardır toplu iş sözleşmesi var, kıdemi yüksek ve kazanılmış hakları var. Şişecam bunun yerine asgari ücretli işçi çalıştırmak istiyor. AKP'nin yeni işçi istihdamında işverenlere sağladığı sigorta teşviklerinden yararlanmak istiyor. Cam grup sözleşmesinin işçilere sağladığı haklardan kaçmak istiyor. 774 liraya yeni işçi çalıştırmak için Şişecam'a ömrünü vermiş eski işçileri sokağa atıyor.

Aslında Şişecam yasaya, hukuka karşı hile yapıyor. Yasaların boşluklarından yararlanarak Topkapı fabrikasını kâğıt üzerinde kapatıyor, işçileri çıkarıyor ve yeni bir şirket kurarak Eskişehir'de aynı üretime devam ediyor. İşçilerden kurtulmak için aç-kapa yapıyor.

Şişecam'ın bu uygulaması hukuken hileli (muvazaalı) bir işlemdir. Bu işlem Medeni Kanun Madde 2'de düzenlenen "dürüst davranma" kuralının ihlalidir. Yasaya göre, "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Şişecam aslında fabrikayı taşıyor ancak hukuksal yükümlülüklerden kurtulmak ve ucuz işçi çalıştırmak için kapatma işlemi yapıyor. Bu açıkça hileli ve hukuksuz bir işlemdir.

Topkapı işçileri ve Kristal-İş sendikası bu hukuksuz işleme karşı çıkıyor ve işçilerin kazanılmış haklarının korunmasını, Eskişehir'de kurulan fabrikaya veya diğer cam fabrikalarına naklini istiyor.

Topkapı cam işçileri, yerlerinden yurtlarından, dostlarından ve yaşadıkları muhitten ayrılmaya ve göçmeye razı. Onlar işlerini ve haklarını koruyarak Türkiye'nin diğer illerindeki cam fabrikalarında çalışmak istiyor. Ama işveren ucuz işçilik için onları bir çırpıda gözden çıkarıyor.

İş var, üretim devam ediyor; o halde işçiyi neden sokağa atıyorsunuz? Şişecam yönetimi bunun vebalini taşımaktadır. İşçiler Şişecam yönetiminin bu insafsız kararını düzeltmesini istiyor. İşçiler, eşleri ve çocukları ile fabrikada bekliyor. Yılbaşını fabrikada karşıladılar.

Şişecam yönetimi kraldan çok kralcı davranıyor. Kendilerini şirketin sahibi sanıyorlar. Oysa onlar sadece profesyonel yöneticiler. Bu noktada Şişecam'ın asıl sahibi olan İş Bankası'na gözleri çevirmek lazım. Bu mesele İş Bankası'nın meselesidir. İş Bankası üzerinde etki gücü olanlar sorunun çözümü için devreye girmelidir. Sadece destek ziyaretleri yetmez. Şişecam'ın bu hileli işlemine dur demek ve işçilerin işlerini ve haklarını korumak için başlattıkları mücadeleye somut destek vermek lazımdır.

Sözüm İş Bankası üzerinde etki güçleri olan CHP'ye ve BASİSEN sendikasınadır. Şişecam yönetiminin bu hilesine ve keyfiliğine karşı somut girişimlerde bulunsunlar, işçinin sesine kulak versinler.

Hürriyet ve adalet isyanı

BirGün 7 Haziran 2013

Fay hattı kırıldı. Taksim-Gezi direnişi ile patlayan öfke Türkiye tarihinde eşine pek rastlanmayan bir toplumsal isyana dönüştü. Gezi parkı bir kıvılcım oldu. Biriken öfke ve gerilim en beklenmedik şekilde patladı. Gezi parkında çakan kıvılcım bütün incinmişleri, örselenmişleri ve adalet duyguları zedelenmişleri birleştirdi. Yeni rejime karşı devasa ve kendiliğinden bir ittifak yarattı. Kapsamlı analizler için erken olmakla birlikte ön izlenim ve gözlemlerimi yazmak istedim.

Haziran 2013 başkaldırısı bir "hürriyet ve adalet isyanı" olarak da tanımlanabilir. Başbakanın şahsında cisimleşen ancak aslında 10 yıllık AKP iktidarının hoyrat, piyasacı ve toplum mühendisliği tarzına bir isyan bu. Öfkenin merkezinde Başbakan ve onun nobran tarzı var ama isyanın nedenleri bu kişisellikle sınırlanamaz. Bu başkaldırı yaşam tarzını savunmayla ve orta sınıflarla da sınırlı değil; bir siyaset etme tarzına itiraz var. Bu itiraz seçimle oluşturulan bir krallığa karşı bir itiraz olarak da okunabilir.

Bu isyana yol açan ve AKP'nin siyaset etme tarzını betimleyen üç unsur kilit önemde görünüyor. Bunlar muhafazakârlık, neoliberalizm ve hukuksuzluk. AKP kendini muhafazakâr demokrat bir parti olarak tanımlasa da aslına otoriter- muhafazakâr bir parti ve toplum mühendisliğini pek seviyor. Kendi değerlerini ve yaşam tarzını kamusal araçlar kullanarak toplumun bütün kesimlerine dayatıyor. Sandıkta aldığı sonucun iğvasına kapılan iktidar her şeye muktedir olduğunu sanıyor. Bu dayatma Başbakanın nobran-hoyrat tarzıyla birleşince ciddi bir toplumsal tepki biriktirdi. Toplum yaşayışına ve hürriyetine bu derece fütursuz karışılmasına karşı patladı.

AKP'nin siyaset etme tarzında infiale yol açan diğer unsur neoliberalizm veya piyasacılık. Bir diğer ifadeyle her şeyin paraya tahvil edildiği, para kazanma ve zenginleşmenin fütursuz yeni biçimlerinin yarattığı öfke. Varlığına kuşku götürmeyen ancak üzerine gidilemeyen yolsuzluklar, kayırmalar bunun örnekleri. AKP'nin kültürel alandaki muhafazakâr lığına iktisadi ve sosyal alanda neoliberalizm eşlik ediyor. Gezi parkına AVM yapılması örneğinde de olduğu gibi rant ve sermaye birikimi için fütursuz bir siyaset izlenmesi, çalışma hayatında yaşanan güvencesizlik ve belirsizlik bir başka öfke kaynağı. AKP'nin yeni zengin sınıfa rant aktarımı konusundaki gözü karalığı toplumun sabır sınırlarını zorladı.

Üçüncü unsur ise hukuksuzluk ve otoriterleşmedir. AKP demokrasi ve özgürlük alanını genişletme vaadini tutmak bir yana, kuvvetler ayrılığını ortadan kaldıran, yasama ve yargıyı yürütme ile onu da tek adam ile bütünleştiren bir otoriter bir siyaset tarzını benimsedi. Basının susturulması ve toplumun soluk borularının tıkanması öfkeyi artırdı. Eylemlerde öne çıkan sloganlardan biri olan "diktatör başbakan istemiyoruz", tek adam-tek parti rejimine öfkenin dışa

vurumudur. 10 yıllık AKP iktidarı döneminde yaşanan hukuksuzluk, birer siyasi intikam operasyonuna dönüşen davalar toplumda adalet duygusunu zedeledi.

İşte bütün bu birikimin sonunda insanlar; hem de pek çoğu hiçbir siyasal deneyimi olmayan, daha önce bir siyasal eyleme katılmayan insanlar sokağa döküldü ve devasa bir öz savunma eylemi yarattı. Bunca örgütsüzleştirildiği bir anda, toplum can havliyle kendini savunmaya başladı. İsyan polis şiddeti ve ceberut devlet zihniyetine karşı bir kartopu gibi büyüdü. Toplum korku sınırını aştı. Adalet duygusu sarsılmış ve örselenmiş kitleler karşısında devlet şiddetinin işe yaramadığı ortaya çıktı. 1 Mayıs 2013'te işçileri, sosyalistleri Taksim'e çıkarmamak için bütün şiddet araçlarını devreye sokan hükümet, bir ay sonra Taksim ve Gezi parkını halka terk ederek çekilmek zorunda kaldı. Devlet şiddeti bitti ve Taksim özgürleşti. Ve böylece 1 Mayıs yasağının politik olduğu ortaya çıktı.

Haziran direnişi müthiş bir demokratik özgüven yarattı. Halk çok uzun bir aradan sonra kendi gücünün farkına vardı, korku duvarını aştı ve rüştünü ispat etti. Direniş Türkiye'nin demokratikleşme süreci açısından muazzam bir özgüven yarattı. Otoriter rejim heveslerinin önüne set çekti. Haziran direnişi demokratikleşme olanaklarını artırıyor, demokratikleşmede sokağın rolünü belirgin kılıyor. Ancak özellikle Taksim-Gezi etrafında şekillenen direnişte sosyalistlerin rolünün altını çizmek gerekiyor. Son yıllarda 1 Mayıslarda yaşanan Taksim yasakları karşısında özellikle sosyalistlerin geliştirdiği direniş geleneği ve ısrarı 31 Mayıs ve 1 Haziran'da Taksim'in özgürleşmesinde önemli bir rol oynadı.

Türkiye'nin daha önceki sosyal muhalefet deneyimlerinden hem nicelik hem de nitelik açısından önemli farkları olan Haziran isyanı, yeni tarz bir sosyal hareketinin izlerini taşıyor. Bileşimi ve talepleri açısından müthiş bir zenginlik içeriyor. Çok özneli, çoğulcu, özgürlükçü bir hareket olarak ortaya çıkıyor.

Kısaca cin şişeden çıktı, toplum özgürlüğüne sahip çıktı. Toplumsal itaat mühendisliğine karşı isyan etti. Toplum, dikta heveslerine, paranın padişahlığına ve hukuksuzluğa karşı kendini savunuyor... Binlerce yıllık deyişte olduğu gibi "barış istiyorsanız adalet ekin." Aksi halde insanlar adaletsizliğe karşı er geç isyan eder. Nitekim ettiler...

Başka bir Türkiye için isyan

BirGün 7 Haziran 2013

Bu bir isyan. Gezi parkından başlayıp tüm ülkeye dalga dalga yayılan bir isyan. Bu bir isyan ama başka türlü bir isyan, başka bir Türkiye için, yeni bir Türkiye için isyan.

Bu bir isyan, devletin devasa şiddet makinesinin insanın inadı ve onuru karşısında çaresiz kaldığı bir isyan. Envaiçeşit şiddet aracının halkın masumiyeti karşısında çaresiz kaldığı bir isyan.

Bu bir isyan, ceberut devletin, nobran Başbakanın, emir kulu valilerin halkın zekası ve mizahı karşısından çaresiz kaldığı bir isyan.

Bu bir isyan, bildiğimiz bir isyan değil. İnsanların tek silahı sesleri, şakaları, türküleri, tencereleri ve tavaları. Daha önce görmediğimiz bir isyan.

Bu bir isyan, "başka alternatif yok" diye dayatanlara, "başka bir Türkiye mümkün" diyenlerin isyanı. Halkın kolektif aklının, devlet aklını allak bullak ettiği bir isyan.

Bu bir isyan, burun kıvrılan gençlerin isyanı. Yarış atları gibi sınavlara hapsedilen, eğitimin sosyal eşitsizliği devam ettirmekten başka bir işe yaramadığını fark eden gençlerin isyanı.

Bu bir isyan, kızlarla erkeklerin nasıl oturacaklarına, nasıl sevişeceklerine karışan, ofisinden vapurdan inenlerin giyim kuşamlarını izleyen bir Başbakana gençlerin isyanı.

Bu bir isyan, plazalarda, setlerde, taşeron şirketlerde, işçi cehennemlerinde ümükleri sıkılan, iliklerine kadar sömürülen, çalışmaktan yaşamaya fırsat bulamayan post modern proleterlerin isyanı. İşçilere bayramlarını zehredenlere isyan.

Bu bir isyan, bir öz savunma eylemi. İncinenlerin, örselenenlerin, hakir görülenlerin isyanı.

Bu bir isyan, sandığı her şey sananlara ve seçimle gelen krallara, sultanlara isyan. Hukukun artık güvence olmadığını düşünenlerin, adalet duygusu incinenlerin, vekaleti bırakıp kendi haklarını arayanların isyanı.

Bu bir isyan, riyaya karşı, yıktıkları rejimin bütün yöntemlerini kullananlara karşı, eski Türkiye'yi yeni yöntemlerle sürdürmek isteyenlere karşı başka türlü bir şeyin isyanı.

Bu bir isyan, eski mazlumların yeni zalimler olmalarına isyan.

Bu bir isyan, "barış istiyorsanız savaşa hazır olun" diyenlere karşı, "barış istiyorsanız adalet ekin" diyenlerin isyanı.

Bu bir isyan, halkın kendin gücünün farkına vardığı, kurtarıcılardan kendini kurtardığı bir isyan. Artık bir kurtarıcı beklemeyen, kendi işini kendi gören halkın isyanı.

Bu bir isyan, istatistiklere, anketlere ve hisselere sığmayan bir hissiyatın isyanı.

Bu bir isyan, her şeyi bilen, her şeyi kontrol eden yarı-tanrılara karşı ayak takımının isyanı.

Bu bir isyan, paranın padişahlığına karşı, her şeyin bir fiyatı olduğunu düşünenlere karşı, halkın paha biçilmez direncini öğreten bir isyan.

Bu bir isyan, piyasaperestliğe karşı dayanışmanın isyanı.

Bu bir isyan, nobranlığa ve paragöz muhafazakârlığa karşı, bir ağaç gölgesinde bedava oturma hakkının isyanı. Bütün soluk boruları yıkanan toplumun nefes alma isyanı.

Bu bir isyan, hayatları boyunca itaat etmiş olanların idrak edemeyeceği bir isyan.

Bu bir isyan, vekillere kendilerine her şeyin vekâletinin verilmediğini hatırlatan bir isyan.

Bu bir isyan, memlekette benzersiz bir demokratikleşmenin ve özgürleşmenin kapısını açabilecek bir isyan.

Bu bir isyan ne polise eyvallahı var ne askerden beklentisi ne de yüzde 50'nin iğvasına kapılan Başbakandan korkusu.

Bu bir isyan, özgürlük, adalet ve onur isyanı. Başka bir ülke özleminin isyanı.

Artık anlayın. Ya kendinize yeni bir halk bulacaksınız ya da bu halkın isyanı yeni bir ülke kuracak.

Haziran 2013: Başka türlü bir isyan

BirGün 20 Haziran 2013

Gezi parkında başlayan ve üç haftadır bütün ülkeye yayılarak devam eden toplumsal başkaldırının, modern Türkiye'nin sosyal ve siyasal tarihinde bir dönüm noktası olduğu tartışma götürmez. Bu uzun süreli ve yaygın direniş için "Gezi direnişi" ifadesinin yetersiz olacağı açık; bütün ülkeye yayılmış ve Gezi parkının boyutlarını çok aşmış bir toplumsal kabarma ve isyan söz konusu. Daha yaratıcı tanımlamalar bulunabilir elbette ama ben şimdilik "Haziran 2013 isyanı" ifadesini kullanacağım. Sadece Türkiye'de değil dünya çapında da geniş yankı yaratan Haziran 2013 isyanını anlamak için, onun Türkiye'nin siyasal ve sosyal tarihi içindeki yerine bakmak önemli. Toplumsal olaylarda genellemelerin, "ilk" ve "en" sıfatlarının kullanılması son derece tehlikeli olmakla birlikte Haziran 2013 isyanı pek çok "ilk" ve "en" ile nitelenebilir.

Kuşkusuz sosyal ve siyasal tarihimizde ilk kez büyük çaplı bir toplumsal direniş ve eylem yaşamıyoruz. Özellikle 1960'lar sonrasında Türkiye'de önemli toplumsal eylemler ve direnişler yaşandı. Ancak Haziran 2013'ü bunlardan ayıran önemli özellikler olduğunu söylemek mümkün. Kürt siyasi hareketinin son 30 yıllık mücadelesini (kendine özgü yanları nedeniyle) dışarıda bırakarak bir değerlendirme yaptığımızda, Haziran 2013 isyanının modern Türkiye'nin siyasal ve sosyal tarihinin en kapsamlı, yaygın ve özgün toplumsal olayı olduğunu söyleyebiliriz. Meramımızı anlatmak için birkaç karşılaştırma yapalım.

Haziran 2013 olayları DP iktidarına karşı Nisan ve Mayıs 1960'ta yapılan eylemlerle benzerlik taşıyor mu? DP'nin otoriter yönetim tarzına yönelik öfke ile AKP'nin otoriterliğine karşı tepki benzerlik taşısa da katılım, bileşim, süreklilik ve talepler açısından ciddi farklar söz konusu. 27 Mayıs öncesi eylemler büyük ölçüde üniversite gençliği ile sınırlı iken, Haziran 2013 bir halk hareketi haline gelmiştir.

1960 sonrasının toplumsal eylemleri ağırlıklı olarak örgütlü işçi eylemleri şeklinde ortaya çıkmıştır. Oysa Haziran 2013 isyanında örgütlü işçi hareketinin rolü neredeyse yok gibidir (Örgütlü işçi hareketinin Haziran 2013 direnişindeki etkisizliğini ayrıca değerlendirmek gerekiyor.) Türkiye tarihinin en önemli toplumsal olaylarından biri 15-16 Haziran 1970 direnişidir. 15-16 Haziran doğrudan bir sendikal eylemdir ve büyük ölçüde DİSK tarafından örgütlenmiştir. İki gün süren direniş İstanbul ve İzmit'te etkili olmuştur. Haziran 2013, 15-16 Haziran'ı nicelik ve nitelik açısından kat kat aşan bir toplumsal başkaldırıdır.

Süreklilik ve katılım yoğunluğu açısından bir diğer önemli toplumsal olay 1989 Bahar Eylemleri ve Zonguldak-Ankara yürüyüşüdür. Bu iki olay da örgütlü işçi eylemidir. Çok önemli sivil direniş ve itaatsizlik örnekleri içermektedir. Yaratıcı eylem biçimleri söz konusudur. Her iki eylem de yasaların sınırlarını aşan fiili-meşru eylemlerdir. Ancak kapsamının kamu işçileri ile sınırlı olduğunu ve ağırlıkla ekonomik talepleri hedeflediklerini söylemek mümkündür.

Haziran 2013 direnişi 1997'deki "1 Dakika Karanlık" eylemleri ile de karşılaştırılamaz. "1 Dakika Karanlık" eylemleri daha sınırlı ve daha hafif bir protesto eylemidir. Sokağa yansıması daha sınırlıdır. Yine Haziran 2013'ün 2007 Cumhuriyet mitingleri ile ilişkisi de yok mertebesindedir. Cumhuriyet mitingleri adı üzerinde önceden planlanan, örgütlü ve daha sınırlı bir siyasal kesimin eylemleriydi. Oysa Haziran 2013 direnişi kendiliğinden dalga dalga gelişen merkezsiz ve çok geniş bir toplumsal ve siyasal bileşimi olan bir isyandır.

Son olarak Haziran 2013 direnişini 2010 TEKEL direnişi ile karşılaştırabiliriz. 78 günlük TEKEL direnişi ciddi bir toplumsal sempati yaratsa da sadece bir mekânla ve öznesi işçileriyle sınırlı bir eylemdi. O yüzden Haziran 2013 ile karşılaştırmak doğru olmayacaktır.

Haziran 2013 isyanı, kendiliğinden gelişmesi, hızla ülke çapına yayılması, gençlik ağırlıklı olmakla birlikte oldukça geniş toplumsal ve siyasal bileşime sahip olması, merkezsiz bir eylemler zinciri olması, uzunluğu, direngenliği ve yaratıcı direniş yöntemleri ile Türkiye'nin sosyal ve siyasal tarihinde ayırt edici ve dönüm noktası niteliğindedir.

Haziran 2013 isyanının kıvılcımı Gezi parkında çakılmış olsa da Türkiye ölçekli bir olaydır. Sadece çevre ve mimari ile sınırlı değildir. AKP'nin muhafazakâr, piyasacı ve otoriter mimarisine ve toplum mühendisliğine karşı eşine az rastlanır bir itirazdır. Başta gençlik olmak üzere toplumun kendini savunmasıdır. Haziran 2013, otoriter, piyasacı ve muhafazakâr bir diktatörlük gidişatına karşı bir uyanış, çok özneli ve çok katmanlı bir özgürlük yolculuğu, bir toplumsal "nefsi müdafaa" direnişidir.

Ayaklar, başlar ve başbakanlar

BirGün 27 Haziran 2013

Çapulcular
Ayaklar
Ayak takımı
Baldırı çıplaklar
Paryalar
Plebler
Ameleler
Ümmiler
Sefiller
Bunlar
...

Egemenler ve muktedirler tarih boyunca halkı tahkir etmek için nice sıfatlar kullandı.

Başbakan da benzer bir söylemle yurttaşların bir bölümünü "ayaklar" bir bölümünü "başlar" diye ayırmaya devam ediyor. Başbakanın bu söylemi yeni değil. 2008'de 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak isteyen işçiler ve sendikacılar için de "ayaklar baş olursa kıyamet kopar" demişti. Şimdi de "ayaklar ne zamandan beri baş olmaya başladı" diyor. Başbakan Türkiye'nin kast sistemini anlatıyor: En altta ayaklar, sonra başlar ve en üstte ise "baş" bakan.

Başbakanın söylemi tarihsel açıdan da yeni değil. Tarih boyunca egemen sınıflar, seçkinler, aristokratlar ve burjuvalar halka karşı bir dizi aşağılayıcı ve onur kırıcı kavram kullandılar. Bunların bir bölümü ters tepti ve egemenlere karşı mücadelenin simgesi haline dönüştü.

Fransız devrimi sırasında soylular ve burjuvalar gibi pantolon giymeyen halka *sans culottes* (donsuzlar, baldırı çıplaklar) dendi. Baldırı çıplaklar ayaklanan halktı. Önce aristokrasi, sonra burjuvazi onları baldırı çıplaklar olarak küçümsedi. Ancak tarih baldırı çıplakları haklı çıkardı. "Amele" sözcüğü de ülkemizde uzun süre işçileri, emekçileri hakir gören bir ifade olarak kullanıldı. Başbakanın bumerang etkisi yaratan "çapulcular" ifadesi ise son örneklerden biri.

Bütün bu kavramlar egemenlerin ve muktedirlerin yurttaşları, yoksulları kendileri ile eşit görmeyen zihniyetinin ürünü. Bir bölümü doğuştan kendilerini üstün ve farklı görüyor. Bir bölümü ise sonradan edindikleri mal-mülk ve mevki ile kendilerinin üstün olduğunu düşünüyor. Ancak vahim olanı yasa önünde (kâğıt üstünde) eşit yurttaşlar tarafından seçilenlerin kendilerini "baş" ve halkı "ayak" olarak görmeleri. Aslında Başbakanın söylemi temsili demokrasinin gerçek yüzünü ortaya sermesi açısından çok önemli. Alt sınıflardan gelse de artık bir muktedir olan Başbakan, alt sınıflara yerlerini ve hadlerini hatırlatıyor.

Başbakan yıllarca kendilerinin mağdur olduğu, "zenci" olduğu edebiyatına sarıldı. Ancak şimdi yurttaşlarının bir bölümünü "ayaklar" olarak "alenen tahkir ve tezyif" ediyor, aşağılıyor, değersizleştiriyor ve hakaret ediyor. Başbakan

ve onun medyadaki entelektüel muhafızları "hükümeti eleştirme" ve "hükümete karşı eylem" suçu gibi akıllara durgunluk verici suçlar imal ediyor. Başbakan kendisini eleştiren herkesi çapulcu ve ayak takımı olarak ötekileştiriyor.

Başbakanın bu söylemi Türk Ceza Kanunu'na (TCK) göre suçtur. TCK'nın "halkı kin ve düşmanlığa tahrik ve aşağılama" başlıklı 216. maddesinin 2. Bendine göre, halkın bir kesimini, sosyal sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet veya bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılamak suçtur. Başbakan sistemli bir biçimde "ayaklar" ve "bunlar" diyerek halkın bir kesimini alenen aşağılamaktadır. 1 Mayıs 2008'de işçileri, Gezi eylemleri sonrasında da hükümeti protesto edenleri alenen aşağılamakta ve hakaret etmektedir. Başbakanın elindeki iktidar ve medya olanakları nedeniyle, bu eylemi toplumda tehlikeli ayrıştırmaya yol açmaktadır.

Başbakan'ın ayaklar-başlar söylemi aslında devletçi-seçkinci geleneğin, egemen sınıfların halkı ve alt sınıfları hakir görme geleneğinin devamıdır. Rejim el değiştirince yeni seçkinler ve egemenler de toplumsal ve sınıfsal hiyerarşiyi hatırlatmaya başlamıştır. Devletçi seçkincilerin yerini muhafazakâr devletçi seçkinciler almıştır hepsi bu.

Başbakan birkaç gün önceki bir başka konuşmasında sosyalistleri karalamak için "Bunlar, güya sosyalist ama milleti böyle tahkir ederler" demişti. Başbakanın sosyalistler hakkında hiçbir şey bilmediği açık veya bildiği halde çarpıtıyor. Sosyalistler yaşamları boyunca eşitlik mücadelesi verirken, kendisi muktedir olur olmaz yurttaşların bir bölümü "ayaklar" olarak tahkir ediyor. Kimin halkı "tahkir" ettiği açık. Evet, gerçekten aynaya bakmak iyi fikir.

Gezi eylemlerinin ve Haziran 2013 başkaldırısının nedenlerini hâlâ anlamayanlar varsa, Başbakanın konuşmalarını bir kez daha okusunlar. Hâlâ anlamadılarsa yapacak bir şey yok.

Bu direnişleri de unutma!

BirGün 18 Temmuz 2013

Gezi direnişi ile başlayan ve Türkiye'nin dört bir yanına yayılan Haziran-Temmuz 2013 direnişleri katılım, yaygınlık ve süreklilik açısından ülkenin sosyal-siyasal tarihinde bir kilometre taşı niteliğinde. Ancak bu direnişlere örgütlü emek hareketinin katılımında ciddi bir zaaf olduğu biliniyor. Bu zaafın nedenleri ayrı ve kapsamlı bir çalışmanın konusu. Sendikal hareketin önemli bir kesiminin derin bir uykuda olduğu malum. Ancak bu resme bakıp emek hareketinin kıpır kıpır halini ve işçi direnişlerini unutmamak lazım.

Bir kısmı ücra köşelerde olduğu için, bazılarının sayıları az olduğu için, seslerini yeterine duyuramadıkları için, ana akım medya için haber sayılmadıkları için, yeterince dayanışma ve destek bulamadıkları için unutulan ve hatta bilinmeyen çok sayıda işçi direnişi var.

Gezi'yi ve ülkenin dört bir yanına yayılan direnişleri anlayabilmek için bu küçük, dağınık ama sayıları giderek artan emek direnişlerine bakmak gerek.

Güvencesiz-geleceksiz bir çalışmaya mahkûm edilen işçilerin biriken öfkesi kendini değişik direniş biçimleri ile dışa vuruyor. Ankara'da Haziran eylemleri sırasında polis kurşunuyla öldürülen Ethem Sarısülük OSTİM Sanayi sitesinde işçiydi. OSTİM'de 2011'de meydana gelen iş cinayetinde 20 işçi ölmüştü. Belki örgütlü işçi hareketi Haziran direnişinde sınıfta kaldı ama direnişin ön saflarında çok sayıda emekçi, işçi ve ücretli yer aldı.

İşte emeğin hallerinden ve son haftalardaki direnişinden bir demet, eksiği var fazlası yok. Hepsine yer veremedik.:

Kazova tekstil işçileri: Alacaklarının ödenmemesi nedeniyle 29 Nisan'dan bu yana direniyorlar. Fabrikayı işgal ettiler ve açlık grevine başladılar.

Ermenegildo Zegna ISMACO işçileri: Direnişleri 200 günü geçti. Deri-İş sendikasına üye oldukları için işten çıkarıldılar. İşten atılan işçiler Tuzla serbest bölgesinin kapısına kurdukları çadırlarda direniyor. Zegna dünyanın en lüks gömleklerini üretiyor.

DHL ve Horoz Lojistik işçileri: DHL Türkiye'de TÜMTİS'e üye olan 37 işçiyi işten çıkarıldı. İşten atılan işçiler DHL'nin Kıraç'taki merkezi önünde direniyor. İşveren Tümtis sendikası yerine sarı bir sendikayı işyerine sokmak istiyor. İşçilerin direnişi 400 güne yaklaşıyor. Direniş uluslararası platformlara taşındı, uluslararası raporlara konu oldu. TÜMTİS'e üye olan Horoz Lojistik işçilerinden 17'si de 11 Temmuz'da işten çıkarıldı.

Standart Profil Ege işçileri: Uluslararası bir sermaye fonuna ait olan Standart Profil Ege fabrikasında Petrol-İş sendikasına üye olan 150 işçi işten çıkarıldı. İşçiler 15 Mayıs'tan bu yana fabrika önünde direniyor.

DEBA işçileri: 3 yıldır alamadıkları maaş ve kıdem tazminatları için bir yıldan uzun süredir mücadele eden Denizli Basma Sanayii (DEBA) işçileri, her hafta kapanan DEBA fabrikası önünde direniyor. En son fabrika önünde "duran adam" eylemi yaptılar.

BMC işçileri: Karamehmet Grubuna ait olan ve TMSF'nin el koyduğu BMC fabrikasında işçiler aylardır ücret ve sosyal haklarını alamıyor. Bir yıldır maaş alamayan BMC işçilerinden Uğur Nezir yaşadığı ekonomik sıkıntılardan dolayı birkaç gün önce intihar etti. 25 yaşındaki Uğur Nezir 10 yıldan beri BMC'de çalışıyordu.

Plasko İşçileri: Petrol-İş sendikasına üye olan işçilerden 27'si işten atıldı. Lüleburgaz'da kurulu fabrika önünde mayıs ayının başından bu yana direniş devam ediyor.

Dr. Behzat Uz Hastanesi İşçileri: Hastanede temizlik işleri ihalesini yeni kazanan taşeron şirket, 18 işçiyi 5 Temmuz'da işten çıkardı. İşten çıkarılan işçiler Dev Sağlık-İş ve SES öncülüğünde hastane önünde direnişe geçti.

Van Belediyesi Taşeron İşçileri: Van Büyükşehir Belediyesi'nde taşeron şirkette temizlik işçisi olarak çalışan 460 işçi, 5 Temmuzda bir günlük grev yaptı. Bunun üzerine işçilerin sözcü olarak seçtiği 9 işçi işten atıldı.

FCMP TR işçileri: Turgutlu'da Birleşik Metal-İş sendikasının örgütlü olduğu FCMP TR Metal fabrikasında 34 işçi 28 Haziran'da işten atıldı. İşten atılan işçiler 1 Temmuzda fabrika önünde direnişe başladı.

Bu listeyi uzatmak mümkün ama yerimiz az. Bu direnişlerin yanında yasal grev uygulamaları da giderek artıyor. THY'de Hava-İş, İsdemir'de Çelik-İş, Darphane'de Basın-İş, Cam-İş Ambalaj'da Selülöz-İş, Jumbo'da Çelik-İş, HBN Gülen Nakliyat'ta Tümtis sendikası son haftalarda greve gitti. Genel Maden-İş Sendikası ise TTK ve MTA'da grev kararı aldı.

Bunlar son haftalar boyunca yaşanan işçi eylem ve direnişlerinden sadece bir kesit. Emekçiler güvencesizliğe, örgütsüzlüğe ve sömürüye karşı direniyor. Sınıf aslında kıpır kıpır, yeter ki kulak verelim. Yeter ki bu direnişleri unutmayalım.

Uzun soluklu Yatağan direnişi

BirGün 19 Aralık 2013

Türkiye'nin en uzun soluklu işçi direnişi Yatağan'da devam ediyor. Muğla'daki Kemerköy ve Yeniköy termik santralleri ile maden ocaklarının özelleştirme ilanının Resmî Gazete'de yayımlanmasının ardından, Türkiye Maden-İş ve Tes-İş üyesi maden ve enerji işçilerinin özelleştirmeye karşı başlattıkları direniş sürüyor. Daha önce çeşitli defalar özelleştirme çalışmalarını engelleyen Yatağan maden ve enerji işçileri Yatağan termik santralı önünde kurdukları direniş çadırında 16 Eylül 2013'ten bu yana direniyor.

Ülkemizde özelleştirme konusunda en uzun soluklu eylem zinciri Yatağan'da yaşandı. Yatağan ilçesinde kömür işletmesi ve termik santralın özelleştirilmesi girişimine karşı 1990'ların ikinci yarısında başlayan ve günümüze kadar çeşitli eylem biçimleriyle süren direniş silsilesi, uzun soluklu özelleştirme karşıtı eylemlerden biridir. Yatağan işçileri 2000 yılında özelleştirme kararını direnerek iptal ettirmişlerdi. İşçiler daha önce de ihaleye katılacak şirket yetkililerin santrala girmesini engellemişlerdi. Yatağan direnişleri halkın desteğini alan, yerel toplumsal duyarlılığın sağlandığı eylemler dizisi oldu.

Santraller ve maden ocakları yörenin turizm dışındaki en önemli iş ve gelir kapısı. O kadar ki, yıllarca filtre takılmadığı için yöre halkının zehir solumasına yol açan santrallerin kapatılmasına yöre halkı bu nedenle itiraz etmişti. Şimdi filtreler takıldı, zehir soluma dönemi bitti. Yıllarca santralın cefasını yöre halkı çekti, şimdi özelleştirilirse sefasını özel sektör sürecek. İşçiler, yakınları ve yöre halkı bu bilinçle özelleştirmeye karşı direniyor.

Direnişi çeşitli eylem biçimleriyle sürdüren işçiler Ankara'ya yürüdü. 7 Ekim'de Milas'tan yürüyüşe başlayan Yatağan işçileri 10 Ekim'de Ankara'ya ulaştı. İşçiler Meclis önünde bir protesto eylemi gerçekleştirdi. Direnişçi işçiler bütün engellere rağmen AKP il ve ilçe binalarına yürüdüler. İşçiler son olarak dönüşümlü açlık grevi yapıyor. Yatağan işçileri 29 Aralık'ta Milas'ta büyük bir protesto mitingine hazırlanıyor. Tes-İş ve Türkiye Maden-İş şubeleri ortak hareket ediyor. Sendikal dayanışmanın güzel bir örneğini veriyorlar.

Başbakan Erdoğan'ın Muğla ziyareti sırasında direnen işçilerin sesinin duyulmasını engellemek amacıyla Muğla Valisi, adeta sıkıyönetim ilan etmiş ve

toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkını askıya almıştı. Buna rağmen işçilerin tepkisi sonuç vermiş ve sendikacılar Başbakan Erdoğan ile görüşmüştü. Başbakan işletmelerin zarar ettiğini söyledi. Sendikanın verdiği bilgilere göre zarar bir yana işletmeler kar ediyor. Başbakan Erdoğan özelleştirme politikasını sürdüreceklerini söylemiş, ihaleyi ancak teknik-hukuksal bir eksiklik durumunda iptal edebileceklerini söylemiş.

Sendikaların ve işçilerin özelleştirmeye itiraz etmeleri sadece işçilerin hakları ile sınırlı değil, enerji üretiminin giderek daha büyük bir bölümünün özel sektörün eline geçmesinin ve kamu payının küçülmesinin yaratacağı sıkıntılara dikkat çekiyorlar. Özel sektörün satış koşullarını ve fiyatı beğenmemesi durumunda enerji üretiminde oluşacak düşüşlere dikkat çekiyorlar. Yöredeki açık maden ocağı işletmeleri arkeolojik açıdan da önemli eserlerin gün ışığına çıkmasına sebep olmuş. Özelleştirme sonrası kazılarda bu özenin gösterilmeyeceği kuşkusu da itirazlar içinde önemli bir yer tutuyor.

Ve elbette en önemli itiraz noktası, özeleştirme yoluyla şimdiye kadar olduğu gibi kamu kaynaklarının özel sektöre peşkeş çekilmesi ve işçilerin yaşayacağı sorunlar. Kömür sahaları ve termik santrallerde şu anda 3000 civarında işçi çalışıyor. Özelleştirmeden sonra gerek bu işçi sayısının azaltılması gerekse işçilerin mevcut haklarını kaybetmeleri işten bile değil.

Yatağan işçisi özelleştirmeye direnmekte kararlı. "Her yer Yatağan, her yer direniş" sloganıyla hem kendi dirençlerini hem de dayanışma beklentilerini ortaya koyuyor. Bu sese ses katmak gerek.!

İşçiler dağa mı çıksın!

BirGün 7 Ağustos 2014

Hukuk devleti, yurttaşların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan, kullanılmaları için etkin olanaklar sağlayan ve hak ihlallerini önleyen/gideren rejimin adıdır. Anayasa, Türkiye devletini bir "sosyal hukuk devleti" olarak tanımlıyor. Dolayısıyla bir adım öteye gidiyor, yurttaşların sosyal ve ekonomik hakları da güvence altına alınıyor. Devlet çalışan ve iktisadi olarak zayıf yurttaşları diğerleri (varsıllar, sermayedarlar) karşısında daha etkin bir biçimde korumakla yükümlü. Pek, devlet bu ödevlerin hiçbirini yapmıyorsa işçiler ne yapsın?

Sendika üyeliği anayasal bir hak. Ancak gün geçmiyor ki, sendikalaşma nedeniyle işçiler işlerinden atılmasın. Hem de sadece merdiven altı şirketlerde değil; koca koca, küresel "vizyon ve misyon" sahibi şirketlerde. Eski TÜSİAD Başkanı Muharrem Yılmaz'ın patronu olduğu Sütaş'ta Tek Gıda İş'e üye olan işçiler işten atılmakla kalmıyor, direnen işçilere karşı jandarma kullanıyor ve işçiyi yıldırmak için bekledikleri yerin önüne dışkı dökülüyor.

Bir başka örnek; önde gelen ilaç şirketlerinden Deva İlaç, Petrol-İş sendikasının örgütlenmesini engellenmeye çalışılıyor. Geçmişte uzun yıllar Petrol-İş'in

örgütlü olduğu Deva'nın İngiliz East Pharma adlı bir fon tarafından satın alınması üzerine sendikasızlaştırma süreci başlatıldı. Önce 70 işçi işten atıldı, yargı kararına rağmen bu işçiler işe alınmalı. Son günlerde Deva'da yeniden örgütlenme çalışmaları başlayınca sendikalaşmaya öncülük eden 8 işçi işten atıldı. İşçiler şimdi Deva'nın Çerkezköy fabrikası önünde direniyor. İşçiler ne yapsın?

Bir sosyal hukuk devletinde devlet tüm yurttaşların, işveren ise işçinin bedensel ve ruhsal tamlığını (sağlığını) korumakla sorumlu. Soma katliamı üçüncü ayına yaklaşıyor. Ama Soma'dan sonra yeni bir Soma daha yaşandı. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (guvenlicalisma.org) Temmuz 2014 işçi ölümleri raporunu açıkladı: en az 123 işçi iş cinayeti kurbanı. Ocak ayından bu yana en az 1101 işçi ölmüş. Soma'da 301 işçi ölmüştü. Ocak'tan bu yana neredeyse üç ayrı Soma daha yaşanmış. İşçi ne yapsın?

İşçilerin yaşamlarını ve haklarını korumalarının en etkin yolu grevli toplu sözleşmesi sendika hakkı. Ancak sendikalaşma engelleniyor. Bütün bu engelleri aşan ve sendikalaşan işçi, işverenden hak istediğinde ise karşısında devleti buluyor. Şişecam işçileri 20 Haziran'da greve çıktı, grev 8 gün sonra "millî güvenlik ve genel sağlığı bozucu" bulunduğu için 60 gün ertelendi. Erteleme aslında yasaklama, çünkü 60 gün bitince tekrar greve çıkılamıyor.

Sendika bu hukuksuzluğa karşı yargı yoluna başvurdu. Danıştay 10. Dairesi oy çokluğuyla hükümetin kararını onayladı. Kararın gerekçesi bir hukuk cinayeti: Meğer Şişecam grevi ekonomik gerekçelerle ertelenmiş, Danıştay hiçbir somut gerekçe göstermeden hükümetin açıklamasını kararına yazmış. Et kokunca tuz var. Peki, tuz kokunca ne var? Yargı hukukun değil de sermayenin yanında saf tutarsa işçi ne yapsın?

Şişecam grev erteleme kararının mürekkebi kurumadan, hükümet bu kez koştura koştura (mükerrer Resmî Gazete ile) Ciner grubuna ait iki kömür işletmesinde Maden-İş sendikasının grevlerini millî güvenlik ve genel sağlığı bozucu bularak erteledi. Bakmayın siz anayasada grev hakkı yazdığına, Türkiye de hükümetin izin vermediği hiçbir grev yapılamaz. Hükümet yok derse grev yoktur. Geçmişte bir Danıştay freni vardı. Ancak Danıştay 10. Dairesi hukuku değil güçlüyü korumayı tercih ettiği için grevin yargısal güvencesi kalmamıştır. İşçi şimdi ne yapsın?

Cam işçilerinin örgütlü olduğu Kristal-İş sendikası son olarak Anayasa Mahkemesi'ne (AYM) başvurarak grev haklarının ihlal edildiğini ve bu ihlalinin giderilmesini istedi. Şimdi gözler AYM'de. Bakalım AYM bireysel haklara gösterdiği özeni sosyal ve sendikal haklara da gösterecek mi? AYM'nin tutumu sosyal hakların ve sosyal hukuk devleti ilkesinin korunması açısından yaşamsal önem taşıyacak.

Bu yoldan da sonuç çıkmazsa işçi ne yapsın? Dağa mı çıksın! Hukukun böylesine ayaklar altına alındığı ve işçinin cascavlak ortada bırakıldığı koşullarda işçi ne yapsın? Hukuk devletinde hukuku korumak ve uygulamakla yükümlü olanlar bu ödev ve yükümlülüklerini yerine getirmezse işçi ne yapsın?

İşçiler hukuk için mücadele ederken yasalarla sınırlı kalmak zorunda değil. Ülkemizde çoğunlukla görüldüğü üzere, mevzuat hukukun en büyük engelidir.

Oysa meşru olmayan yasalar kadüktür, hukuksuzdur. Bütün mesele bunun farkına varıp, gereğini yapmakta. Peki, işçiler ne yapsın, dağa mı çıksın? İşçilerin "dağları" iki yüzyıldan uzun bir zamandır meydanlar, grevler, direniş ve sendikalardır. Üstelik işçiler dün bunları yaparken kimseden izin almamıştır ve ne kazanmışlarsa bu yolla kazanmışlardır. Bu yüzden, işçiler ısrarla, inatla ve hep beraber "dağlarına" çıkmaya devam etmelidir.

Renault işçilerinin eylemi hukuka uygundur

T24 18 Mayıs 2015

Bursa'da Renault işçilerinin 15 Mayıs'ta başlattığı iş bırakma eylemi sürüyor. İşçiler bir yandan iş bırakırken öte yandan üyesi oldukları Türk Metal sendikasından istifa etti. İşçiler Türk Metal tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesine tepki gösteriyor ve sözleşmenin gözden geçirilerek ücretlerinin iyileştirilmesini istiyor.

Ancak işçilerin bu meşru eylemi karşısında, eylemin "kanunsuz" olduğuna dair yanıltıcı ve yıldırmaya yönelik iddialar gündeme gelmeye başladı. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından yapılan açıklamada olayların yasa dışı bir boyuta ulaştığı iddia edildi. MESS açıklamasında işyerinde üç yıllık bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış olduğu ve bu tür eylemlerle toplu iş sözleşmesinin değiştirilmeye çalışılmasının yasa dışı olduğu ileri sürüldü.

Öte yandan işçilerle görüşen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerinin de direnen işçilere eylemlerinin kanunsuz olduğunu ve tazminatsız olarak işten atılabileceklerini söylediği belirtildi.

Önce hem MESS hem de müfettişler tarafından ileri sürülen eylemin kanunsuz olduğu iddiasını ele alalım. Öncelikle vurgulamak gerekir ki barışçı toplu eylem hakkı Türkiye'nin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ile güvence altına alınmış temel bir haktır. Sendikal haklarla ilgili ILO denetim organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi çeşitli kararlarıyla işçilerin barışçıl toplu eylem hakkını güvence altına almıştır.

Hem MESS yöneticilerine hem de bakanlık müfettişlerine Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin bu ilke kararlarını hatırlatalım:

> Grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılamaz, işçilerin ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır.
>
> Grev türleri konusunda genel bir yasaklama uygun değildir. Sendika denetimi dışında yapılan düzensiz grevlerin (*wild-cat strike*), işi yavaşlatma, işi durdurma, işyeri işgali gibi eylemler, ancak bu eylemler barışçıl olmaktan çıktığında sınırlanabilir. Bir diğer ifadeyle barışçıl olması koşuluyla işi

> yavaşlatma, işi durdurma ve işyeri işgali eylemlerini örgütlenme özgürlüğü kapsamındadır.
>
> (Kaynak: ILO, *Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*, Fifth (revised) edition, Geneva, 2006. Paragraf 531 ve 545).

Dahası gerek İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi gerekse Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Avrupa Komitesi çeşitli kararlarında barışçıl toplu eylemi temel bir hak olarak tanımlamıştır.

Anayasa'nın 90. maddesi temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanunların üstünde saymaktadır. Dolayısıyla iç hukukta yer alan 12 Eylül ürünü düzenlemeler gerekçe yapılarak işçilerin eylemi yasadışı ilan edilemez. Nitekim barışçıl toplu eylem hakkı işçiler tarafından sayısız kez kullanılmıştır. Şişecam işçileri, SEKA işçileri, Yatağan işçileri ve TEKEL işçilerinin direnişleri ile daha başka onlarca direnişte barışçıl toplu eylem hakkı kullanıldı. İşçilerin barışçıl hak arama eylemlerine "kanunsuz" demenin kendisi hukuksuz bir tutumdur.

MESS'in işçilerin eyleminin yasa dışı olduğu iddiası darbe hukukuna yaslanmaktan başka bir anlam taşımıyor. Öte yandan MESS'in toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesine yönelik taleplerin yasa dışı olduğu iddiası da açıkça dayanaktan yoksundur. Türkiye'nin toplu iş hukuku sisteminde bağıtlanmış toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süreleri hariç içeriğinin taraflarca değiştirilebilmesi mümkündür. İşçilerin talebi yasaya ve uygulamaya uygundur.

Gelelim bakanlık müfettişlerinin işçilere yönelik yıldırıcı ifadelerine. Eğer bu ifadeler doğruysa vahimdir. Her şeyden önce bakanlık müfettişlerinin yaşanan uyuşmazlığa işveren adına müdahil olacak şekilde davranması ve hukuksal dayanağı olmayan iddialarla işçileri yanıltmaları görevlerinin gereği değildir. Bakanlık müfettişleri işverenin vekili gibi davranamazlar.

Metal işçilerinin eylemi aynı zamanda 12 Eylül sonrasında diktatörlük koşullarında oluşturulan sendikal düzene ve sendika içi demokrasi yokluğuna bir tepkidir. 12 Eylül sonrasında DİSK üyesi Maden-İş sendikasının faaliyetinin durdurulduğu, yöneticilerin idamla yargılandığı ve hakkında kapatma davası açıldığı koşullarda MESS sırtını generallere yaslayarak metal sektöründe kendine yakın bir sendikayı örgütledi ve bugünkü sendikal statükoyu inşa etti. Şimdi askeri darbe koşullarında inşa edilen bu sendikal statüko çatırdıyor.

Yapılması gereken işçilerin sesine kulak vermek, işçilerin sendika seçme özgürlüğüne saygı göstermek ve işçilerin talepleri doğrultusunda toplu iş sözleşmesini revize etmektir. Haksızlığın nereden döneceği belli olmaz. Renault işçilerin direnişi emeğin haksızlık karşısında baş kaldırmasının yeni bir örneğidir.

Hiç unutmamak lazım: *labor omnia vincit! (emek her şeyin üstesinden gelir)*

Metal fırtına sarsıyor

BirGün 21 Mayıs 2015

Metal sektöründe adete bir fırtına esiyor. Metal işçilerinin Renault ve Tofaş'ta başlayan toplu eylemi giderek yayılıyor. Metal işçileri sadece işverene karşı değil Türk Metal'e karşı da direniyor. Arkalarında sendika desteği olmadan dahası üyesi oldukları sendikanın bütün karşı çabasına rağmen işçiler direniyor. Metal işçileri kendilerine sorulmadan imzalanan üç yıllık toplu iş sözleşmenin değiştirilmesini istiyor.

Türk Metal sendikasından istifa eden işçiler oluşturdukları kendi öz örgütlülükleri ve dayanışma ile devasa bir eylemi yönetiyor ve Türkiye'nin lokomotif sektöründe, sermayenin en örgütlü olduğu sektörde kararlı bir direniş sergiliyor. Sadece bu nedenle bile metal işçilerinin toplu eylemi takdire şayan. Bu Türkiye'nin yakın tarihinde rastlanan bir durum değil. Bu metal fırtına sendikal düzeni sarsıyor. Bu fırtınadan çıkarılması gereken dersler var.

İlk ders: Sınıf diye bir olgu var ve bu olgu en beklenmedik zamanda kendini hatırlatıyor. Görmek istemeyenler olsa da sınıf kendini gösteriyor.

Eylem hukuka uygun

MESS'in, müfettişlerin ve sendikanın talihsiz açıklamasında iddia edildiği gibi metal işçilerinin toplu eylemi yasa dışı değil. Tersine hukuka uygun ve meşru. Eylem ILO Sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararları ve Avrupa Sosyal Şartı ile güvence altına alınmış barışçıl toplu eylemin son derece önemli bir örneği.

Eylem ulusal hukuk açısından da yasal. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Mersin Limanında yapılan benzer bir eylemle ilgili olarak verdiği kararda (K. 2014/7643) iş bırakma eyleminin barışçı olduğu sürece hukuka uygun olduğuna hükmetti. O yüzden işçileri yıldırmaya dönük böylesi iddialara itibar etmemek lazım. Daha da önemlisi işçilerin asıl güvencesi birlikleri ve dayanışmaları. Artık işçileri otoriter sendikal mevzuatın cenderesine sıkıştırmak mümkün değil.

MESS ve işverenler işçilerin bu demokratik tepkisini iyi okumalı ve taleplerini karşılamalı. Metal sektöründe kurulan otoriter sendikal düzen ile, dayatma toplu iş sözleşmelerle ve grev yasakları ile daha fazla yürümek mümkün değil. Gün geliyor işçi zincirlerini kırıyor. MESS için ders alma zamanı.

Sendikalar için ders alma ve değişim zamanı

Sendikalar için de ders alma zamanı. Metal direnişi son zamanlarda örneklerine rastlanmaya başlanan sendikasız direnişlerin en önemli halkası. Son yıllarda sendikasız işçi eylemleri kadar, üyesi oldukları sendikanın hantallığına ve pasifliğine tepki gösteren işçilerin hem işverene hem de sendikaya yönelik eylemleri görülmeye başlandı. Metal işçilerin eylemi bu tür direnişlerin tepe noktası.

Metal işçileri, makbul ve güdümlü sendikacılığı olduğu kadar 12 Eylül sonrası kurulan endüstri ilişkileri sistemini de sarsıyor. 12 Eylül sonrasında süngü

zoruyla kurulan sendikal statüko ve endüstri ilişkileri rejimi sendikaları zayıflattı ve işlevsizleştirdi. Barajlarla ve yasaklarla beslenen bu rejim bir yandan sendikaları silikleştirirken öte yandan sendika içi demokrasiyi yok etti.

Sendikal barajlarla serpilen hantal, bürokratik ve işçiden kopuk sendika oligarşileri ortaya çıkmaya başladı. Sendikaların büyük bir bölümü işçi haklarını koruyan ve geliştiren örgütler olmaktan çıkarak, birer emek denetim mekanizması haline geldi. Sendikacılık zayıflatılırken, sendikaların büyük bölümü işçiler için cam duvarlı bir hapishaneye dönüştü.

Deniz bitti

12 Eylül öncesinde ezici çoğunluğu Türkiye Maden-İş sendikasında örgütlü olan metal sektöründe darbeciler ve MESS, 12 Eylül sonrasında yeni bir sendikal düzen inşa etti. DİSK ve üyesi sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu, yöneticilerinin hapsedilip idamla yargılandığı bu günlerde metal sektöründe dikensiz gül bahçesi oluşturuldu. Türk Metal sendikası 12 Eylül öncesinde küçük bir sendika iken Evren ve Özallı yıllarda büyük bir sıçrama kaydetti, MESS'in makbul sendikası haline geldi. Şu anda

Toplu iş sözleşmesi hazırlık sürecinde üyelerini sürece katmayan, temsilcilerini seçimle işbaşına getirmeyen, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında işçinin görüşünü almayan kısaca sendika içi demokrasiyi işletmeyen sendikacılıkla buraya kadar. Buyurgan, hantal, tepeden inmeci, işverenle uyumlu ama işçiyle bağı kopuk sendikacılık karşısında işçinin öfkesi patladı. Bursa'da yaşanan depremin temel nedeni budur. Şimdi sendikaların şapkayı önüne koyup düşünmesi lazım. Makbul sendikacılık için deniz bitti. Sendika oligarşileri domino taşı gibi sallanabilir.

Başka türlü bir sendika mümkün

Metal işçilerinin öz örgütlülüğüne dayalı bu eylem önemli bir dönüm noktası. Ancak bu direnişten kendi anlamı ve sınırlı ötesinde zorlama sonuçlar çıkarmamak, zorlama sıfatlar yakıştırmamak lazım. İşçiler kendi öz deneyimleri ile öğreniyor, kendilerine güveniyor ve mücadele yürütüyor. İşçiler birliklerini ve dayanışmalarını korurlarsa başarılı olurlar. Ve bu kazanım önemli bir kırılma yaratabilir ve demokratik ve mücadeleci bir sendikacılığın önünü açabilir.

Metal işçilerinin şu an sendikaya öfkesi anlaşılabilir. Ancak bu öfkenin sendikasızlığa yönelmesi ciddi bir tehlike olur. Metal gibi devasa şirketlerin ve yoğun bir işveren örgütlenmesinin olduğu bir sektörde bir veya birkaç fabrikada tek başına mücadele etmek mümkün değil. Kazanımlar kalıcı olmaz. Türkiye'nin en büyük işveren örgütü MESS karşısında ayakta durabilmek için güçlü ve demokratik bir sendikal örgütlülük şart.

Metal işçilerinin direnişini yaratan iç örgütlülüğü ve dayanışması son derece anlamlı bir örgütlenme zeminine işaret ediyor. Mevzuata hapsolmayan, hantal ve buyurgan olmayan, işçinin gücüne dayanan, söz ve kararın işçiye ait olduğu bir sendikal örgütlülük mümkün. Metal işçileri terk edilmesi gereken bir sendikal zihniyeti terk etti, şimdi başka türlü bir örgütlenme ve başka türlü bir sendika zamanı.

Şimdi başka bir sendikacılık zamanı

BirGün 28 Mayıs 2015

Metal işçilerinin isyanı ikinci haftasını doldururken bir yandan kazanımlar elde ediliyor bir yandan yayılıyor. Tofaş'ın ardından Renault işçileri de önemli kazanımlarla direnişi sonlandırdı. Birçok işyerinde ise direniş devam ediyor. Türkiye emek tarihinin en kapsamlı işçi direnişlerinden biri olan metal isyanı, sadece metal işçilerinin birikmiş sorunlarına değil Türkiye'de çalışma ilişkilerinin ve sendikacılığın kangren haline gelmiş sorunlarına da neşter atma imkânı sunuyor.

Metal isyanı bir sendikal zihniyetin ve bir endüstri ilişkileri sisteminin sonunu ilan ediyor. Şimdi yeni bir çalışma ilişkileri ve yeni bir sendikacılık inşa etme zamanı.

Öncelikle metal işçilerinin şimdiden önemli kazanımlar elde ettiğini vurgulamak lazım. Bu kazanımların kalıcı hale getirilmesi önemli. İşçiler açısından Türk Metal fiilen muhatap olmaktan çıktığı için iyileştirmeler protokol yoluyla değil bordroya yansıtılarak yapılmalı.

Diğer bir husus işyerlerinde işçilerin temsili ve örgütlülüğü sorunu. İşçilerin Türk Metal sendikasını işyerlerinde istemediği açık. Toplu istifalar bunun en açık göstergesi. Türk Metal sendikası en azından bu noktadan sonra işçinin iradesine saygı göstermeli. Şu anda kâğıt üzerinde yetkili olsalar da işçinin iradesi ve vicdanı açısından yetkili değiller.

İşçilerin yaratmış olduğu örgütlülük ve işçi temsilciliği sistemi işveren tarafından muhatap kabul edilmeli. Ancak sadece işyeri temsilciliği yetmez. Metal işçisi özgür iradesi ile sendikal örgütlenmesini yeniden sağlamalı. Metal sektöründe sendikasızlık intihar olur. Toyota modeli ve benzeri işyeri örgütlülükleri ile metal sektöründeki devasa işveren örgütlülüğü ile MESS ile baş edilemez.

Metal işçisi nasıl bu büyük direnişi başarmışsa demokratik bir sendikacılık da yaratabilir. Sağduyulu ve ön yargılardan uzak bir biçimde işçinin iradesine dayalı demokratik sendikalaşma mümkün. Sarı sendikacılığın yerine demokratik sendikacılığı koymak mümkün.

Ancak kalıcı çözüm sadece metal sektörü ile sınırlı değil. Bugün Türk Metal'de cisimleşen sorunlar Türkiye'de sendikaların büyük bölümü için geçerli. Topyekûn bir müdahale ve değişim gerekli. Türkiye'nin toplu çalışma ilişkileri rejiminde köklü değişiklikler yapılmalı:

> Tek tip merkezi, hantal, sendikacılık, işkolu sendikacılığı modeli iflas etti. Bu modelden vazgeçilmeli. Sendikal örgütlenmenin biçimi işçinin iradesine bırakılmalı, işçiler istedikleri sendikal modelde örgütlenebilmeli,
>
> Toplu sözleşme yetki sistemi değiştirilmeli, yıllarca süren yetki uyuşmazlıklarına son vermek için referandum mekanizması hayata geçirilmeli,
>
> İşyerinde sendikal temsile paralel olarak işçilerin temsili sağlayacak işçi/işyeri temsilciliği uygulaması getirilmeli. Bütün Avrupa ülkelerinde uygulanan bu sistem hem sendikacılığı hem de işyeri demokrasisini güçlendirir,

Tek tip toplu pazarlık sisteminden vazgeçilmeli, çoğulcu toplu pazarlık modeline geçilmeli. Aynı anda işkolu ve işletme düzeyinde toplu pazarlık yapılabilmeli,

Sendika içi demokrasinin güçlendirilmesi için işyeri işçi ve sendika temsilcileri gizli oy açık sayıma dayalı seçimlerle belirlenmeli, seçimle gelen temsilciler keyfi olarak görevden alınmamalı,

İşyeri delege seçimlerinde yargı gözetimi getirilmeli. En büyük seçim hileleri işyeri düzeyinde yapıldığı için sendika içi demokrasi ihlali buralarda başlamakta,

Toplu pazarlığın hazırlık ve imza aşamasında işçinin onayına başvurulmalı. İşçinin onaylamadığı toplu sözleşmeler imzalanmamalı,

Sendika şubelerine ve işyeri temsilciliklerine daha fazla olanak ve özerklik tanınmalı, otoriter, bürokratik merkeziyetçi uygulamalardan vazgeçilmeli. Şubelerin ve temsilciliklerin kendi bütçesi olmalı,

Sendikaların mali yapısı şeffaf hale gelmeli. İşçinin parası ile israf ve saltanat sona ermeli. Sendikacıların özlük hakları mutlaka işkolundaki işçi ücretleri ile ilişkilendirilmeli,

Sendikaların hesapları üyeler için erişilebilir olmalı. Sendika yöneticilerin mal varlığı ve ücretleri üyeler tarafından görülebilir olmalı. Milletvekilinin, belediye başkanının maaşı nasıl biliniyorsa seçilmiş olan sendikacıların ücretleri de şeffaf olmalı.

Metal işçilerinin isyanı Türkiye'de sendikacılığın ve çalışma ilişkilerinin yıllardır biriktirdiği iltihaba, hastalıklara neşter atma imkânı veriyor. Metal işçilerinin isyanı başka bir sendikacılık ve endüstri ilişkileri sistemi için de çıkış yolunu gösteriyor: Daha fazla demokrasi, işyerinde demokrasi, sendikada demokrasi!

Koç'un kolluk kuvvetleri mi?

BirGün 9 Temmuz 2015

Gebze'de Arçelik-LPG'de işçilerin hak arama eylemini bastırmak için çevik kuvvet polisleri fabrika içine girerken, Manisa Gölmarmara'da tarım işçileri kamyonet kasasında ölüme giderken müdahale edecek trafik polisi bile yoktu.

İşçiler iş cinayetlerinde ölürken polisin fabrikaya girip müdahale ettiğini gördünüz mü? İşveren işçiye mobbing uygularken polisin fabrikaya gelip işverene müdahale ettiğini gördünüz mü? İşçiler zorla işveren yanlısı sendikaya üye yapılırken polisi gördünüz mü? İşçiler hak ararken polisi karşılarına diken devlet, işçiler ölürken ortada yok.

LG'yi bilirsiniz. Kore'nin küresel elektronik, kimyasal ve mobil iletişim şirketi. Dünya çapında 82 bin işçi çalıştırıyor. LG şirketi life is good (hayat güzel) gibi çarpıcı bir slogan kullanıyor. LG'nin dünya çapındaki ortakları arasında

Koç Grubu da var. Gebze Organize Sanayi Bölgesinde Arçelik LG Klima Sanayi ve Ticaret AŞ adlı Arçelik ve LG ortaklığı ile kurulmuş bir şirket faaliyet gösteriyor.

Mayıs ayından bu yana metal sektörünü sarsan işçi fırtınası Koç Grubuna ait Arçelik-LG'ye de sıçradı. İşçiler mobbing düzeyine varan uygulamaları protesto etmek, ücretlerini iyileştirmek ve Türk Metal sendikasının işyerinden ayrılması için işi bırakarak barışçı protesto eylemine başladı. Bunun üzerine Arçelik 170 işçiyi işten attı. İşçilerin fabrika içinde ve dışında protesto eylemlerini sürdürmeleri üzerine bu kez polis eylemi kırmak için fabrikaya girdi ve 15 işçiyi göz altına aldı.

Polisin işçi eylemlerinde fabrika dışında beklemesi, işverenden daha çok işçiyi rahatsız etmesi alışıldık bir uygulama ancak polisin fabrikaya girmesi, işçileri gözaltına alması ve işçilerin direnişini kırmaya kalkması Koç'a nasip oldu. "Life is good" sloganı yerine "police is good" hiç fena olmazdı. Hayat Koç'a güzel!

Polisin böylesine önemli bir işçi eylemini kırmak için fabrikaya girmesi sıradan bir olay değil. Böyle bir kararı sıradan bir polis amirinin vermesi mümkün değil. Emir büyük yerden gelmiş olmalı. Koç yüksek mevkilerdeki gücünü kullanmış olmalı. Devlet Koç'u hep korur zaten. Hatırlayın, Demirel "Fabrika yapması için Koç'a gerekirse Çankaya'nın bahçesini bile veririm" demişti.

Ancak polisin işçi eylemini kırmak için fabrikaya girmesi hukuksuz ve absürt. Barışçı bir işçi eylemi, bir endüstriyel uyuşmazlık polisi ilgilendirmez. Ne işi var polisin fabrikanın içinde? Direnen işçiler yerine polis mı çalışacak? Koç polisleri işe mi almış? İşçiler makineleri mi kırmış, fabrikayı mı tahrip etmiş, işverene karşı şiddet mi uygulamış? Hayır. Peki polis bir işçi işveren uyuşmazlığına neden işveren lehine müdahale ediyor? Polis Koç'un kolluk kuvveti mi?

Devletin bir sınıf egemenliği aracı olduğunu biliyoruz ama bu kadarına da pes doğrusu! Polisin işçi eylemini kırmak için fabrikaya girmesinin sembolik önemi büyük. Polis farkında değil ama sosyalistlerin neredeyse iki asırdır söylediklerini sadece bir fotoğraf karesiyle bir kez daha teyit etti. Devletin sınıfsal karakterini, kolluk kuvvetlerinin sınıf çatışmalarındaki rolünü bir kez daha çarpıcı biçimde ortaya koydu. Sınıflı bir toplumda kolluk kuvvetleri egemen sınıfın imdadına yetişir. İşte fotoğraf! İşte özet. İşçiler greve giderken polis var, işçiler ölürken kimse yok.

Polisi var, sendikası var, devleti var ve bütün bunları devam ettirecek kadar parası var. Ama Koç yine de çok sevinmesin, metal işçilerinin pes etmeye niyeti yok. İşçiler insanca çalışma koşulları ve demokratik bir sendika için direnmeye devam ediyor. Direnen metal işçileri Türkiye Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası (TOMİS) adıyla bağımsız bir sendika da kurdu.

İşçilerin direncini kırmak için her yöntemi kullanan ama yine de kıramayan Koç ve MESS şimdi ne yapacak? Direnişi kırmak için fabrikaya soktuğu polisleri işe mi alacak?

Sendikal oligarşi mi sendikal demokrasi mi?

BirGün 4 Mart 2016

Renault işçisi bir yıl sonra yeniden hak mücadelesinde. Birleşik Metal-İş üyesi işçiler sözünü tutmayan ve hak arayan işçileri işten atan Renault yönetimine karşı hak arama eyleminde. Buraya nasıl gelindi? Bugünü anlamak için biraz geriye gitmek lazım. 2015 Mayıs-Haziran aylarında otomotiv sektöründe on binlerce işçinin katıldığı kendiliğinden grev ve direnişler yaşandı. Otomotiv sektöründe esen bu işçi fırtınasının iki temel sebebi vardı: Ücretlerde iyileştirme ve sendikal demokrasi. İşçiler sadece işverene karşı değil, üyesi oldukları Türk Metal sendikasına da büyük tepki duyuyordu. İşçiler sendika içi demokrasi yokluğuna ve işçiden kopuk, otokratik sendikacılığa isyan ediyordu.

Metal işçilerinin 2015 eylemleri Türkiye sendikacılığının en önemli sorunlarından ikisini işaret ediyordu: Sendika içi demokrasi yokluğu ve sendika seçme özgürlüğünün ihlali. Türkiye'de kâğıt üzerinde sendika içi demokrasi olsa da uygulama da –istisnalar hariç- sendika içi demokrasiden eser yoktur. Çoğu sendikada –özellikle özel sektörde örgütlü sendikalarda- seçimler göstermeliktir. İşyeri delege seçimlerinde yargı gözetimi olmaması nedeniyle seçim süreci sendika yönetimleri tarafından yürütülür ve burada envaiçeşit usulsüzlük yapılır.

Muhaliflerin aday olması engellenir, aday olmayı düşünenler çekindikleri için aday olamaz veya aday olan işten atılmakla tehdit edilir. Velev ki muhalif işçiler bütün bu engelleri aşılarak aday oldu, bu kez seçim çalışması yapmalarına izin verilmez. Sendika yönetimi muhalefetin gücünden korkarsa bu kez işverenle anlaşıp geçici işçi aldırma yoluna gidebilir. Geçici işçiler kadro beklentisiyle kendilerini işe aldıran yönetime oy verir. Veya başka yaratıcı yöntemler uygulanır: İşyeri mevcut yönetimin seçim kazanacağı şekilde alakasız seçim sandıklarına bölünür (bu yönteme genel ve mahalli seçimlerden aşinayız). Veya muhalif işyeri bir şubenin yetki alanından alınarak bir başka şubeye bağlanır. Velhasıl kaba veya rafine onlarca yöntemle işçini iradesi engellenir.

Sendikaların çoğunda seçimler göstermelik hale gelir. Bir yandan sendika içi demokrasinin rahatlıkla ihlal edilebilmesi, diğer yandan barajlarla korunan işkolu sendikacılığı ve son olarak aidatların kaynaktan kesilmesinin vermiş olduğu rehavet nedeniyle sendika yönetimlerinin üyelerle bağları zayıflar ve oligarşik yapılara dönüşürler. Özellikle büyük ölçekli sendikalarda bu oligarşik eğilim çok daha vahim hale gelir. Denetlenemez, dokunulamaz sendika oligarşileri oluşur.

Denebilir ki, işçinin sendika seçme ve sendika kurma hakkı var. Bir başka sendika kurar veya bir başka sendikaya geçer. İşte burada da ikinci önemli engelle karşılaşıyoruz. Türkiye'de sendika seçme özgürlüğü de kâğıt üzerindedir. Mevzuatın bu yöndeki parlak cümlelerine kanmayın. Türkiye'de işçinin istediği sendikayı seçmesi -hele kendi istemediği bir sendikadan ayrılıp kendi istediği ama işverenin itemediği bir sendikaya üye olması- meşakkatli bir iştir.

Sendika değiştirme ve seçme özgürlüğünün önüne önce işveren engeli sonra "diğer" sendika engeli çıkar. İşten çıkarma, tehdit, rüşvet dahil her türlü yöntemle işçinin sendika seçme hakkını kullanması engellenir. Bütün bu yasa dışı engeller aşıldığında ise bu kez "sendikal mevzuat hazretleri" devreye girer. Mevzuat sendikal statükoyu korumak üzerine kuruludur. İşçinin iradesi ikinci plandadır. İşçinin iradesi hukuk labirentlerinde iğdiş edilir. Yıllar süren hukuki süreçler sonucunda işçinin sendika seçme hakkı berhava olur.

Renault'da ve diğer otomotiv fabrikalarında yaşananlar bu anlattığım tablonun sonucudur. Mesele sendika içi demokrasi ve sendika seçme özgürlüğü sorunudur. Mesele sendikal oligarşiye karşı sendikal demokrasiyi kazanma iradesidir. Bu kangren durumu iyileştirmenin yollarından ikisi biliniyor: Birincisi referandum diğer ise işyeri delege seçimlerine yargı gözetimi getirilmesi.

Geçen yıl metal işçisinin eylemleri birçok fabrikada keyfi yöntemlerle bastırıldı. Ve Türk Metal-MESS işbirliğine dayalı otokratik sendikal statüko restore edildi. Şimdi bu çizginin dışına çıkan ve kendi kaderini ele alan Renault işçisi terbiye edilmeye çalışılıyor. Ancak bu yol çıkmaz bir yoldur.

Türk Metal, Çalışma Bakanlığı ve MESS işçilerin sendika seçme özgürlüğüne saygılı ise çözüm basit: Sendikal uyuşmazlık olan her işyerine koyun sandığı. İşçi özgür bir referandumla sendikasını seçsin. Böylece aylar yıllar süren uyuşmazlık ve gerilimler son bulsun. Herkes de sonuca şapka çıkarsın. Aksi halde Renault'lar bitmez.

Singer'den Reno'ya sendika seçme özgürlüğü

BirGün 17 Mart 2016

Sendika özgürlüğünün olmazsa olmaz koşulu sendika çokluğu ilkesidir. Sendika özgürlüğü ve çokluğu, çalışanların hiçbir karışma ve ayrım olmaksızın istedikleri sendikayı kurabilmesi, istedikleri sendikaya üye olabilmesi ve istemedikleri sendikadan ayrılabilmesi demek. Sadece sendikaya üye olma hakkı yetmez, istediği sendikayı seçmek ve istemediği sendikadan ayrılmak da sendika özgürlüğünün olmazsa olmazıdır. Sendika özgürlüğünün evrensel kabul gören kuralı budur. Anayasasın 51. maddesi de bu özgürlüğü güvence altına alır. Gelin görün ki sendikaya üye olmak da sendika seçmek de beğenmediği sendikadan ayrılmak da kâğıt üzerine yazıldığı kadar kolay değil. Öyle olsaydı Türkiye'de özel sektörde sendikalaşma oranı yüzde 3-4 seviyesinde olmazdı. Türkiye sendikal tarihinde sendika seçme özgürlüğü en temel sorunlardan biri oldu.

Birinci tercih sendikasızlık olan sermaye, bu olmadığında ikinci seçenek olarak güdümlü-sarı sendikaları tercih eder. Sermaye-hükümet-güdümlü sendika işbirliği ile işçinin sendikasını özgürce seçmesi engellenir. Türkiye emek tarihinde yaşanan işçi direnişlerinin hatırı sayılır bir bölümü sendika seçme özgürlüğünün savunulmasına yöneliktir.

İşçinin sendika seçme özgürlüğüne müdahalenin envaiçeşit yöntemleri var: İşyeri düzeyinde sendika değiştiren işçiye yönelik baskılar, işten atmalar, hükümet düzeyinde baskılar, yasaları değiştirerek sendika seçme özgürlüğünü önleme girişimleri... 1960'lardan günümüze sendikacılık tarihi aynı zamanda özgürce sendika seçme mücadelesi tarihidir. 15-16 Haziran büyük işçi direnişini de sendika seçme özgürlüğüne vurulmak istenen darbeye karşı bir tepkiydi.

Bugünlerde sendika seçme özgürlüğü Renault işçileriyle yeniden gündemde. Renault işçileri on binlerce metal işçisi gibi 2015 mayıs ayında üyesi oldukları Türk Metal sendikasının uygulamalarına tepki göstererek bu sendikadan ayrıldılar. Türkiye tarihinin en kapsamlı sendika seçme eylemini gerçekleştirdiler. Türk Metal'den istifa eden işçilerin önemli bir bölümü Birleşik Metal'e üye oldu. İşçinin iradesi tecelli etti. Beklenen, Türk Metal'in, Renault işvereninin ve Çalışma Bakanlığı'nın işçinin iradesine saygı göstermesi idi.

Ancak öyle olmadı. İşçilerin kendi özgür iradesiyle sosyal diyalog komitesi seçmesi konusunda Birleşik Metal ile uzlaşan Renault işvereni Çalışma Bakanlığı'nın baskısı sonucu bu kararından vazgeçti. Bakanlığın bu hukuksuz tutumunun arkasında ise Türk Metal sendikasının devlet katında yaptığı girişimler rol oynadı. Oysa mesele basit: işçinin iradesine saygılı mısınız, değil misiniz? Sendikacılığınızla yanınızda tutamadığınız işçiyi hükümet baskısıyla, polis zoruyla tutmak beyhude çaba.

Bugün Renault'da yaşanan sendika seçme mücadelesinin bir benzeri 1969'da Singer Kartal fabrikasında yaşandı. Singer Kartal fabrikasında işçilerin Maden-İş sendikasında örgütlenmesini ve grev yapmasını hazmedemeyen işveren Çelik-İş sendikasının yetkili hale gelmesi için elinden geleni yaptı. Sonunda Çelik-İş yetkili sendika haline geldi ve işçiye son derece insanlık dışı çalışma koşulları dayatıldı. İşçilerin sendikayı değiştirme girişimlerine işveren işten atmalarla karşılık verdi. İşçilerin yasal haklarını kullanması engellendi. Bunun üzerine işçiler beş yıl süren işveren-sarı sendika işbirliğine karşı Ocak 1969'da fabrikayı işgal ettiler. Polisin fabrikayı boşaltmak için yaptığı bütün girişimler sonuçsuz kaldı. İşçiler yaratıcı yöntemlerle başarılı bir direniş sürdürdüler. Direniş sonunda işveren Maden-İş sendikasını tanımak zorunda kaldı. Yasal olarak yetkili sendika olmamasına rağmen Maden-İş Singer'de fiilen yetkili sendika haline geldi. Böylece işçiler ayaklar altına alınan sendika seçme haklarını meşru bir mücadeleye dayanarak kazandı. Singer'de yaşananlar Renault'da yaşananlara ne kadar benziyor değil mi?

Singer işçilerin bu zorlu ve yaratıcı mücadele öyküsü bugünlerde TÜSTAV Sosyal Tarih Yayınları tarafından basılan Zafer Aydın'ın *Grevden İşgale Singer Eylemleri (1964-1967-1969*) kitabında kapsamlı olarak anlatılıyor. İşçilerin sendika seçme özgürlüğüne saygı duymayanlar için derslerle dolu bir deneyim Singer işgali. Kitabı sendika seçme özgürlüğü için mücadele edenler kadar işçinin iradesine saygı göstermeyenlere de bilhassa tavsiye ediyorum. Şairin dediği gibi: "Tarih'i" "tekerrür" diye tarif ediyorlar; Hiç ibret alınsaydı, tekerrür mü ederdi?

BÖLÜM 5
Kamu çalışanlarına haksızlıklar

Statükoya karşı özgürlük davası

Radikal İki 14 Temmuz 2004

Ülkemizin en büyük ve en yaygın sendikası Eğitim Sen kapatılma tehdidi ile karşı karşıya. Hem de eğitim politikası ile ilgili görüşleri nedeniyle! Kapatma davası, askeri bürokrasinin uyarısı üzerine sivil bürokrasinin (Çalışma Bakanlığı ve Ankara Valiliği) suç duyurusunda bulunmasıyla açılmış: Hükümetin emrindeki kurumlar kapatma davası açılması için girişimci olmuşlar.

Dava, Türkiye'nin AB'den müzakere tarihi almasında kilit rol oynayacak İlerleme Raporunun yazılmasının hemen öncesinde açıldı. Doğrusu mükemmel bir zamanlama. Ya hükümet emrindeki kurumlara söz geçiremiyor ya da aklını peynir ekmekle yedi ve Eğitim Sen'in kapatılmasını istiyor. Anlaşılması zor bir akıl yürütme, hükümetin basireti bağlanmış olmalı. Bir yandan AB uyumu için onca yasa çıkart, uygulama için uğraş, öte yandan ülkenin en büyük sendikasına kapatma davası aç ve AB'yi demokratikleştiğine inandır! Üstelik ILO ve AB ülkemizdeki kamu görevlileri yasasını yetersiz bulup, "grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar" sağlanmasını isterken. Dava daha şimdiden uluslararası sendikal kamuoyuna mal oldu ve hükümetin başını tahmin ettiğinden daha çok ağrıtacak gibi.

Oysa demokratik bir ülkede bir sendikanın tüzüğünde ne yazdığı ne askeri ne de sivil bürokrasiyi ilgilendirir. Demokratik bir ülkede askeri ve sivil bürokrasi olsa olsa üyesi oldukları sendikaların tüzükleri ile (üye olarak) ilgilenebilirler. Sendikalar faaliyetlerini serbestçe sürdürürler, tüzüklerini temel hak ve özgürlüklere saygı göstermek koşuluyla istedikleri gibi oluştururlar. Bir sendikanın nasıl çalışacağını ve hangi ilkelere bağlı olacağına üyelerinin özgür iradesi

karar verir. Eğitim Sen'in amacından ve tüzüğünden hoşlanmayanların demokrasi içinde yapacakları tek şey karşı görüşlerini ortaya koymaktır, sendikayı kapattırmak değil.

Peki Eğitim Sen, demokratik kurallara ve insan haklarına aykırı bir tüzüğe mi sahip? İşte kapatma davasına neden olan ifade: "Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini, bireylerin anadillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur." Bu görüşler, evrensel insan hak ve özgürlükleri bağlamında değerlendirilmeleri yanında ayrıca düşünce ve ifade özgürlüğü çerçevesinde ele alınmalıdır. Davayı açanlar, Anayasa'nın yeni değişen 90. maddesinin uluslararası insan hakları sözleşmelerini yasalardan daha üstün tuttuğunun farkında değil mi?

Eğitim-Sen tüzüğünde yer alan, "bireylerin anadillerinde öğrenim görmesi ve kültürlerini geliştirmesi" ifadesi askeri bürokrasiyi harekete geçirmiş görünüyor. Kapatma davasının açılması için aracı olan hükümeti ise "demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim" ifadesi kızdırmış olabilir. Eğitim Sen, laik, demokratik eğitim talebiyle hükümeti, parasız eğitim talebi ile "piyasa güçlerini" ve anadilinde öğrenim ve bireylerin kendi kültürlerini geliştirmesi talebiyle statükoyu rahatsız etmiş olmalı.

Eğitim Sen demokratik ve çağdaş bir sendika olarak sadece üyelerinin özlük hakları ile değil, eğitim politikasıyla ve ülkenin sorunları ile ilgili faaliyet yürüttüğü için; "evet efendimcilik" yerine demokratik ve kendine güvenen bir sendikal tarzı tercih ettiği için, statükocu sendikacılık yerine demokratik ve özgürlükçü bir sendikacılığı savunduğu için boy hedefi olmuştur. Değil mi ki; sendika dediğin üyeleri için biraz daha fazla para koparmaya çalışır: eğitim politikası sendikanın neyine!

Onca yasa ve Anayasa değişikliğine rağmen böyle bir davanın açılabilmesi bir kez daha ülkemizde demokratikleşmenin temel problemini ortaya çıkarmaktadır. Demokratikleşme sadece yasa değişikliği ile sağlanabilecek bir süreç değildir; toplumsal ve kültürel bir değişim sürecidir. Dahası, devlet eliyle demokratikleşme yine devlet eliyle kolaylıkla iğdiş edilebilmektedir. Devlet, toplumun kendi dinamikleriyle demokratikleşmesine tahammülsüz davranmaktadır. Bu çerçevede sendikalara biçilen rol paternalist devletin şemsiyesi altında birer meslek teşekkülü olarak üyelerinin özlük hakları ile oyalanmaktır.

Eğitim Sen'in karşı karşıya olduğu tehdit ülkemizde statükonun yıllardır toplumsal gelişmeye karşı uyguladığı politikaların bir uzantısıdır. Ülkemizde kamu çalışanları, ilk sendika yasağı ile ilk hürriyetçi hareketlerden bir olan İkinci Meşrutiyetle (1908) birlikte karşılaşmışlardır. Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu kesiminde sendikalaşma ve grev yasaklanmıştır. Bu eğilim Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir. CHF, 1931 programı ile, halkın "ayrı ayrı sınıflardan mürekkep olmadığı", "bir işbölümü içinde muhtelif mesai erbabına ayrılmış" bir topluluk olduğunu görüşünü kabul etmiştir.

Kamu çalışanı için 1908'den beri var olan yasak 1938'de özel sektör için de getirilmiş ve sendikalaşma herkese yasaklanmıştır. 1946 Haziran ayında, sendika kurma yasağı kaldırılınca, kısa sürede iki sosyalist parti ve çok sayıda sendika kurulmuş ancak bu bahar, devletin müdahil olmadığı serbest sendikacılık dönemi birkaç ay sürmüştür. Aralık 1946'da bu sendika ve partiler İstanbul Sıkıyönetim komutanlığı tarafından kapatılmıştır.

Kamu çalışanına sendika hakkı, 1961 Anayasası ile sağlanmış ancak 1965 yılında çıkarılan Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile bu hak iğdiş edilmiş ve çalışma ilişkileri alanında paternalizm ve vesayetçilik 1961 Anayasasına rağmen devam etmiştir. 1963 yılında 274 sayılı sendikalar yasası Mecliste görüşülürken, Komisyon Başkanı Coşkun Kırca ve Çalışma Bakanı Bülent Ecevit tarafından verilen önergelerle kamu personeli yasanın kapsamından çıkartılmıştır. Böylece kamu personeli ile işçilerin ortak örgütlenmesi engellenmiştir. Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu personeli sendikaları adeta bir yardımlaşma sandığına indirgenmiş ve bu sendikalara siyaset, toplu pazarlık, grev ve toplantı-gösteri yürüyüşü yasağı getirilmiştir. 12 Mart 1971 yarı askeri müdahalesini takiben yapılan Anayasa değişikliği ile kamu personeline tanınan sendikalaşma hakkı Anayasadan çıkartılmış ve Aralarında Eğitim Sen'in öncülü olan TÖS'ün de bulunduğu çok sayıda kamu personeli sendikası kapatılmıştır. Statüko, grevsiz toplu sözleşmesiz memur sendikalarına dahi tahammül edememiştir.

Tahammülsüzlük sadece memur sendikalarına karşı değildir: Geleneksel sendikal modelin dışına çıkan DİSK de bu dönem boy hedefi olmuş ve DİSK'i ortadan kaldırmak için özel bir yasa gündeme getirilmiştir. Bu yasa, 15-16 Haziran olayları diye bilinen iki günlük kitlesel eylemleri tetiklemiş ve daha sonra TİP'in başvurusu üzerine Anayasa mahkemesince iptal edilmiştir.

Ancak toplumsal dinamiklere dayalı demokratik sendikacılığa karşı tahammülsüzlük ve paternalist politikalar devam etmiştir. 12 Eylülün ardından çok sayıda sendikanın kapatılması için açılan davalar sonuç vermemiş ancak sendikaların elini kolunu bağlayan Anayasal ve yasal düzenlemeler nedeniyle toplumsal dinamizm sekteye uğramıştır.

Kamu çalışanları bu dönemde dişleri ile tırnakları sendikal haklarını yeniden kazanmak için uğraş vermeye başladılar ve sendikalarını bir toplumsal eylemlilik içinde kurmayı başardılar. Ve şimdi bir kez daha statükonun tehdidi ile karşı karşıyalar.

Bugünkü yasal çerçevede (uyum yasaları, uluslararası sözleşmeler) Eğitim Sen'in kapatılması mümkün değil. Öte yandan yüz binlerce eğitim çalışanının üyesi olduğu dinamik bir örgütü kapatmak bakkal dükkanını kapatmaya benzemez. Bunu davayı açtıranlar da biliyor olmalılar. Belki onlar Türkiye-AB ilişkilerinde yeni bir kriz alanı yaratmak istiyorlar. Peki ya hükümet? Ya bu adımın sonuçlarını göremeyecek kadar öngörüsüz, ya da eğitim politikası alanında dişli bir rakibinden bu yolla kurtulacağını düşünecek kadar saf. Ama nafile! demokratikleşme cini şişeden çıktı. Eğitim-Sen davası, statükoya karşı özgürlük; paternalizme karşı demokratik ve çağdaş sendikacılık davasına dönüşecektir.

Askere de sendika

BirGün 28 Nisan 2005

"İşçinin, kamu çalışanının sendika meselesi bitti de şimdi sıra askere mi geldi" homurdanmalarını duyar gibiyim. Hükümetin sivil kamu çalışanlarına sendikal hak tanımamak için bin dereden su getirdiği; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın sendikal haklarla ilgili maddelerine çekince koymak istediği bu günlerde nereden çıktı bu silahlı bürokrasi için sendika fantezisi?

İtiraf etmeliyim, Melih Pekdemir'in tavsiye ettiği gibi Genelkurmay Başkanı'nın 20 Nisan konuşmasını baştan sona okuyunca bu sonuca vardım: Askere derhal sendika hakkı tanınmalı; onlar da kendi özlük sorunları yanında diğer sendikaların yaptığı gibi memleket sorunları hakkında demokratik yollarla görüş beyan edebilmelidir; Böylece "askerin konuşması" siyasi kriz konusu olmaktan çıkmalıdır.

Genelkurmay Başkanının Ulusal Egemenlik Bayramından birkaç gün önce yaptığı konuşmanın siyasete "askeri bir müdahale" olduğuna şüphe yok. Konuşmada yok yoktu: Askeri ve güvenlik mülahazaları yanında; yolsuzluktan göçe, kültürel yozlaşmadan varoşlara; yoksulluktan Türkçenin kullanımına kadar pek çok soruna yer verilmişti. Askerin "standart ilgi alanları" dışında sosyal politikaya da yer verilmesi ilgi çekiciydi. Ancak bu ilgi "mesleki" boyutla sınırlıydı; sosyal politika sorunları bir "iç tehdit" yaratma potansiyelleri nedeniyle konuşmanın konusu olmuştu.

Konuşmada yer alan şu ifadeler bu sosyal ilginin "mesleki" boyutunu göstermekteydi: "Yoksulluk ve cehalet, iç tehdit unsurlarının stratejik anlamda en temel istismar unsurlarıdır… köylerden şehirlere göç sonucu oluşan varoşların sorunları, iç tehdit unsurlarının istismar edebilecekleri bir ortam oluşturmaktadır." Sosyal politika sorunlarının "millî güvenlik ideolojisi" çerçevesinde ele alınmasının sonucu biliniyor: Su bardağı ve otomobil lastiği üretiminin aksamasının "millî güvenliği" tehdit etmesi ve bu nedenle cam ve lastik grevlerinin yasaklanması gibi.

Asker sendikası, askerin "konuşma" alışkanlığının normalleşmesine ve sıradanlaşmasına hizmet edebilir. Bir asker sendikasının sosyal politikaya ilişkin görüş beyan etmesine kimsenin itirazı olamaz. Böylece askerin zam talebini Genelkurmay ikinci başkanı değil sendika dile getirebilir. Dahası asker sendikaları, silahlı bürokrasiyi diğer ücretli kamu görevlileri ile eşitleyerek "kırılgan" demokrasimizin istikrarı açısından bir dönüm noktası bile olabilir.

Öte yandan asker sendikaları, ülkemizin AB bütünleşme süreciyle de pek uyumlu olur. Bilindiği gibi Avrupa'da sadece sivil kamu görevlilerinin değil polisin ve askerin de sendikası var. Almanya, İsveç, Norveç, Danimarka, Belçika ve Hollanda'da etkin asker sendikaları var. Dahası İsveç ordu sendikasının grev hakkı da var ('Daha neler' demeyin!). Üstelik Avrupa asker sendikaları, 22 ülkeden 35 üyesi bulunan Avrupa çapında enternasyonal bir şemsiye örgüte de (Euromil) sahipler.

AKP ve CHP zaman yitirmeksizin bu konuda ortak bir yasa önerisi hazırlamalıdır. 20 Nisan konuşmasını büyük bir "demokratik olgunlukla" destekleyen hükümet ve ana muhalefetin, askerlerin sendikalaşmasına karşı çıkmaları elbette düşünülemez. Böylece diğer kamu görevlilerinin de önü açılmış olur.

Dahası, asker sendikaları, hukuksuz emirlere karşı durmayı kolaylaştırıcı bir rol de oynayamaz mı? İsveçli bir sendikacı anlatmıştı: Donan denizde buz kırma işinde çalışan siviller greve gittiklerinde, hükümet askerlerden buz kırıcıları çalıştırmalarını istemiş. Ancak İsveç asker sendikaları, hukuksuz olduğu için bu talebi reddetmişler. Düşünsenize, darbe yapmaya kalkan komutanın emirlerini yerine getirmeyen bir asker sendikası fena mı olurdu? "Daha neler! Oldu olacak asker sendikaları 1 Mayıs'a da katılsın" diye söylenmeye başlayanları daha fazla kızdırmadan bitirelim yazıyı.

Eğitim Sen'in kapatılması: Yüzyıllık yasakçı zihniyet

Radikal 3 Haziran 2005

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yıllık konferansına birkaç gün kala, 154 bin üyesi ve 99 şubesi ile ülkemizin en büyük ve en yaygın sendikası olan Eğitim Sen'in savunduğu görüşler yüzünden kapatılmasını istedi. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi yanında ILO'nun sendikalaşma hakkını güvence altına alan 87 sayılı sözleşmesine de açıkça aykırılık taşıyan bu karar uluslararası platformlarda (ILO, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi) Türkiye'deki demokrasinin "sınırları" konusunda ciddi tartışmalar yaratacak. ILO ve AB, kamu çalışanlarına eksiksiz sendikal haklar tanınmasını ve yasakların kaldırılmasını talep ederken gündeme gelen bu kapatma kararı kara mizah gibi.

Yargı süreci henüz sona ermedi, Eğitim Sen henüz kapatılmadı ancak en üst yargı erkinin kapatma ısrarı iç hukuk yollarının fiilen tükendiğini gösteriyor. Eğitim -en davası Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşınacak ve muhtemelen pek çok Yargıtay kararı gibi AİHM'den dönecek. Ancak bu arada eğitim işkolu çalışanları ciddi mağduriyetlerle karşı karşıya kalabilecektir.

Eğitim Sen'in kapatılma kararı demokratikleşme konusunda önemli bir geri adım, vesayetçi politikalara geri dönüş anlamına geliyor. Cumhuriyet tarihi boyunca sendikalar ağır kısıtlamalarla yüz yüze kaldı; sendikalar yasaklandı, kapatıldı ve soruşturmaya uğradı. Ancak, Eğitim Sen, olağanüstü dönemler dışında savunduğu görüşler yüzünden kapatılan ilk sendika olacak. Üstelik kâğıt üzerinde köklü demokratik reformların yapıldığı bir dönemde.

Eğitim Sen'i kapatma kararı, ülkemizde statükocu-otoriter zihniyetin toplumsal gelişmeye ve sendikalara bakışının, yüzyıllık yasakçılığın yeni bir örneğidir. Türkiye'de kamu çalışanları, ilk sendika yasağı ile ilk özgürlükçü hareketlerden biri olan İkinci Meşrutiyetle (1908) birlikte tanıştılar. Tatil-i Eşgal Kanunu

(Grev Kanunu) ile kamu kesiminde sendikalaşma ve grev yasaklandı. Yüzyıl sonra, yine bir "özgürlükçü" dönemde bu kez Eğitim Sen kapatılıyor.

Eğitim Sen'in kapatılma kararı Takrir-i Sükun Kanununun (Sus Kanunu) 80. yılına denk geliyor. 1925 yılında çıkarılan tek maddelik kanun ile hükümete düşünce ve örgütlenme özgürlüğünü sınırlama konusunda sonsuz yetkiler tanınmış ve 1919-25 arası canlanan sendikal hareket Takrir-İ Sükun döneminde tamamen bastırılmıştı. 1929 yılında Takrir-İ Sükun yürürlükten kalkmış ancak sendikalar üzerindeki fiili engeller devam etmiştir. Cumhuriyet Halk Fırkası (CHF) bu dönemde, halkın "ayrı ayrı sınıflardan mürekkep olmadığı", "sınıfsız imtiyazsız kaynaşmış bir kitle" olduğu görüşünü kabul etmiştir. Kamu çalışanı için 1908'den beri var olan yasak, CHF tarafından 1938'de özel sektörü de kapsamına alacak şekilde genişletilmiştir.

1946 Haziran ayında, sendika kurma yasağı kaldırıldı ve kısa sürede çok sayıda sendika kuruldu. Ancak, devlet kendi denetimi dışında kurulan bu özgür sendikalara birkaç ay katlanabilmiş, İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı Aralık 1946'da bu sendikaları kapatmıştır. 1947 yılında çıkarılan vesayetçi Sendikalar Yasası ile sendikalar birer yardımlaşma derneğine dönüştürülmüş; grev ve siyaset yasaklanmıştır

1961 Anayasası ile tüm çalışanların sendikal hakları tanınmış ancak 1965 yılında çıkarılan Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile bu hakkın içi boşaltılmıştır. 1963 yılında sendikalar yasası Mecliste görüşülürken, Komisyon Başkanı Coşkun Kırca ve Çalışma Bakanı Bülent Ecevit tarafından verilen önergelerle kamu çalışanı yasanın kapsamından çıkartılmış ve böylece kamu personeli ile işçilerin ortak örgütlenmesi engellenmiştir. Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlileri sendikaları adeta bir yardımlaşma sandığına indirgenmiş ve bu sendikalara siyaset, toplu pazarlık, grev ve toplantı-gösteri yürüyüşü yasağı getirilmiştir.

Dernek haline getirilmiş kamu görevlileri sendikaları birkaç yıl göz yumulmuş ve 12 Mart 1971 yarı askeri müdahalesinin ardından, Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmış ve aralarında dönemin en güçlü sendikalarından biri olan Türkiye Öğretmenler Sendikasının (TÖS) da bulunduğu çok sayıda kamu görevlisi sendikası kapatılmıştır.

1970'te DİSK'in kapatılması sonucunu doğuracak bir yasa mecliste AP ve CHP'nin oylarıyla kabul edilmiştir. Bu yasa, 15-16 Haziran olayları diye bilinen iki günlük kitlesel eylemlere yol açmış ve daha sonra TİP'in başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir.

12 Eylül askeri darbesini yapanların ilk uygulamalarından biri sendikal faaliyetlerin durdurulması olmuştur. Faaliyeti durdurulan sendikalardan DİSK'e karşı kapatma davası açılmış; DİSK ve üye sendikaların yöneticileri on yıla varan süreyle hapiste tutulmuş ve işkence görmüştür. Sonuçta DİSK yargı kararıyla aklanmıştır. Önemle vurgulamak gerekir ki, 12 Eylül'ün gücü bile sendika kapatmaya yetmemiştir. Şimdi, 12 Eylül darbesinden 25 yıl sonra sendika kapatma kararı verilebilmektedir.

Son yıllarda kâğıt üzerinde yapılan onca demokratik düzenlemeye rağmen en üst yargı erkinin sendika kapatma kararı vermesi, bir kez daha ülkemizde demokratikleşmenin temel problemini gözler önüne sermektedir. Demokratikleşme sadece yasa değişikliği ile kâğıt üzerinde gelişecek bir süreç değil; demokratikleşme devlet aygıtı da dahil, toplumsal ve kültürel bir dönüşümü gerektiriyor. Açıkça görülüyor ki devlet eliyle-dış baskılarla sağlanan demokratikleşme yine devlet eliyle kolaylıkla bir kenara itilebilmektedir. Ülkemizde sendikalara biçilen rol devletin vesayetçi şemsiyesi altında birer yardımlaşma sandığı-derneği gibi çalışmaktır. Devletin kırmızı çizgilerinin dışına çıkan sendikalara tahammül edilmemektedir.

Türkiye'nin 1993 yılında onayladığı 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmesinin 3. maddesi, sendikaların kendi tüzüklerini ve çalışma kurallarını tam bir özgürlük içinde saptama hakkını güvence altına almaktadır. 1994 yılında ILO-Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen "Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık" başlıklı raporda sendikaların sadece mesleki konularda değil politik konularda da görüş açıklama haklarının olduğu tescil edilmiştir.

Eğitim Sen'in tüzüğünde yer alan ifade de bu kapsamdadır. İfade aynen şöyle: "Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini, bireylerin anadillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur." Bu görüşler, ILO Sözleşmelerinin ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin güvence altına aldığı ifade özgürlüğünün kullanımından ibarettir.

Anayasa'nın 90. maddesine 2004 yılında eklenen bir fıkra ile uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile iç hukukun çelişmesi durumunda uluslararası insan hakları sözleşmelerinin esas alınması kabul edilmişti. Kuşkusuz bu konuda asıl görev yargıya düşmektedir. Ancak Yüksek Yargı, uluslararası hukuku özgürlükçü değil muhafazakâr yorumlamayı tercih etmektedir. Yüksek yargı AKP'nin "muhafazakâr demokrasi" konseptine paralel davranmaktadır. Üstelik yüksek yargıdaki bu "muhafazakâr" tutum sadece Yargıtay'a özgü değildir. Anayasa Mahkemesi de uzun yıllar boyunca "muhafazakâr" bir anlayışla ülkemizi siyasi partiler mezarlığına çevirmiştir. Danıştay da bir kararında hükümetin "millî güvenlik" gerekçeli grev erteleme kararını onaylayarak "muhafazakâr" tutuma katılmıştı. Yüksek yargı, yasaların yetersiz olduğu koşullarda çağdaş gelişmeleri dikkate alarak yeni özgürlükçü içtihatlar yaratacak yerde, yasaların daha da dar yorumunu tercih ediyor. Türkiye'nin demokratikleşmesinde en önemli şanssızlıklarından biri budur.

Eğitim-Sen'in kapatılma kararı ile Boğaziçi Üniversitesi'nde düzenlenen bilimsel bir toplantının hükümetçe engellenmesinin aynı güne denk gelmesi, düşünce ve bilim özgürlüğüne yönelik tahammülsüz zihniyetin devlet katında nasıl kök saldığını göstermesi açısından oldukça öğreticidir. Bu gelişmeler, AKP hükümetinin demokratikleşme konusundaki ufkunun aslında siyasal faydacılıkla sınırlı olduğunu ve AKP'nin devletçi-statükocu güçlerin bir bileşeni haline

geldiğini göstermektedir. Köklü bir demokratikleşmenin muhafazakâr ve statükocu güçler tarafından gerçekleştirilmesinin imkânsızlığı su yüzüne çıkmaktadır.

Kuşkusuz bu noktada CHP'nin tutumu merak konusudur. CHP, Eğitim Sen'in kapatılmasına karşı çıkıp, bırakın "sosyal demokrat" olmayı demokrat olmanın gereğini yerine getirecek mi, yoksa bu otoriter-devletçi zihniyetin, "muhafazakâr demokrasinin" arkasında saf mı tutacak? Ülkenin en büyük sendikası kapatılırken ana muhalefetteki "sosyal demokrat" partinin sessiz kalması, göğsünü gere gere bu kapatma kararına karşı çıkmaması ülkemizdeki demokratikleşme sürecinin bir diğer şanssızlığıdır. Eğitim-Sen davası, iktidarın, ana muhalefetin ve yüksek yargının "muhafazakâr demokrasi" etrafında kenetlendiğini ve yüzyıllık yasakçı zihniyetin sürdüğünü gösteriyor. "Muhafazakâr demokrasi" zihniyetinin karşısında güçlü bir "özgürlükçü demokrasi" zihniyetinin çıkamaması, demokratikleşme sürecinin çürümesine ve sürünmesine yol açıyor.

Masa ebadı ve adabı

BirGün 18 Ağustos 2005

Kamu çalışanları sendikaları ile hükümet arasındaki görüşmeler küçük bir masa ve oturma krizi ile başladı. Esastan toplu pazarlık hakkını dışlayan "toplu görüşme"nin usulü üzerinde durmak biraz biçimsel görünse de masa ve oturma düzeni bir devlet zihniyetini yansıtması açısından irdelenmeye değer.

Masa, güç ilişkilerinde her zaman önemli bir yer tutmuş; masa düzeni bir iktidar ilişkisini, hiyerarşiyi yansıtmıştır. Örneğin yuvarlak masa, etrafında oturanların eşitliğini vurgular. İngiltere kralı Arthur'un, arkadaşı olan 12 şövalyenin herhangi birinin üstünlük taslamasından kaynaklanabilecek kavgaları önlemek için yuvarlak bir masa yaptırdığı anlatılır. Yine Ortaçağda feodal beyler geniş maiyetleri ile dikdörtgen masalarda otururmuş. Kuşkusuz feodal beyin yeri dikdörtgen masanın baş tarafıydı. Diplomatik görüşmelerde ise karşılıklı masaların ya da dikdörtgen masaların uzun kenarlarının kullanılması tarafların eşitliğini gösterir.

Çalışma ilişkilerin kurumsallaşması ve toplu sözleşme hakkının kazanılmasıyla birlikte sendikalar da işveren ve devlet yetkilileri ile bir masa etrafında müzakereye başladı. Böylece yeni bir masa türü olan "toplu pazarlık masası" ya da "müzakere masası" ortaya çıktı. Deneyimlerimize dayanarak bu masanın ebadı ve adabı hakkında bildiklerimizi aktaralım: Bu masanın etrafında taraflar heyetler halinde oturur. Taraflar tercihen büyük bir dikdörtgen masanın uzun kenarlarında veya benzer özelliklere sahip ayrı ayrı masalara karşılıklı oturabilir. Heyetlerin ortasında heyetlerin başkanları ve müzakerecileri yer alır. Heyetler arasındaki mesafe ne yakın ne de çok uzak, fısıltının duyulmayacağı şekilde

olur. Toplu pazarlık masasının ebadı ve adabına ilişkin bu kadar yeter. Gelelim "toplu görüşme"deki son masa krizine.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 29. maddesi toplu görüşmenin iki tarafı olduğunu söylüyor: 1) Kamu İşveren Kurulu; 2) kamu görevlileri adına her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı bulundukları konfederasyonlar. Yasa açıkça "kamu işvereni" deyimini kullanmaktadır. Yasaya göre Kamu İşveren Kurulu'nun başkanı Başbakan tarafından görevlendirilen bir Devlet Bakanı'dır. Somut olayda M. Ali Şahin'dir. Şahin'in masadaki yeri Kamu İşveren Kurulu'nun başkanlığıdır. Şahin, bütün bir toplu görüşmenin başkanı değil, sadece kamu işveren heyetinin başkanıdır. Şahin bir arabulucu, hakem ya da kolaylaştırıcı değil; birinci derecede işverendir. Bu yüzden masada sendikacılarla karşılıklı oturmalıdır. Toplu pazarlığın adabı bunu gerektirir.

Gazetelerde yer alan haberlere göre Şahin sendikacılarla karşılıklı oturmayı kabul etmemiş ve Başbakanlık Müsteşarı ile birlikte toplantıya başkanlık eder şekilde oturmuş. Oysa görüşmenin bir tarafı olan Bakanın bir pazarlık toplantısına başkanlık etmesi daha baştan görüşmeyi eşitsiz hale getirir. Aslında şekli gözüken bu tutum otoriter devlet yaklaşımının ürünüdür: Bakan devlettir ve devlet kendini kimseyle eşitlemez!

Kuşkusuz belirleyici olan masanın şekli ve oturma düzeni değil, masada oturanların arkalarındaki toplumsal destek ve kararlılıktır. Ancak usul ile esas bazen iç içe geçiyor. Bakanın görüşme masasının başkanı, hakemi ve arabulucusu gibi davranmasına karşı çıkmak yerindedir. Çünkü bakanın tutumu pederşahi/otoriter devlet zihniyetini yansıtıyor. Ancak soru şudur: Bakanın bu konumuna karşı çıkanlar M. Ali Şahin'in değil de devletin masadaki yerine karşı çıktıklarının farkında mı? Yoksa sadece AKP'li bakana mı karşı çıkıyorlar?

Masa meselesinde merak ettiğim bir başka nokta var: IMF ile yapılan görüşmelerde ilgili devlet bakanı masanın neresinde oturuyor; toplantılara başkanlık edebiliyor mu, yoksa masada IMF temsilcisinin karşısında mı oturuyor?

İstişare değil toplu pazarlık

24 Ağustos 2005

Hükümet ile kamu görevlileri sendikaları arasında, 2,4 milyon kamu görevlisini kapsayan "toplu görüşmeler" başladı. 30 Ağustos'a kadar sürecek görüşmeler kamu görevlilerinin sendikal ve özlük hakları açısından büyük önem taşıyor. Görüşmelerin yasal adı "toplu görüşme" olsa da bu sürecin toplu pazarlık ile uzaktan yakından bir ilgisi yok. Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ile sonuçlanan ve uyuşmazlık halinde çalışanların grev hakkını kullanabildiği bir süreçtir. Ancak Anayasa ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası kamu görevlilerine "toplu iş sözleşmesi ve grev" hakkı tanımıyor. Sendikaların hükümet ile sadece "istişare" imkânı var ve bu "istişare" sonucunda bir uzlaşmaya varılamazsa sendikaların elinde her hangi bir yasal yaptırım olanağı yok.

Kamu görevlilerinin sendikalaşmasını kısıtlayan; toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanımayan Anayasa'nın 53. maddesi ve 4688 sayılı yasa Türkiye tarafından onaylanan ILO'nun 87 sayılı sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin sözleşmesine, Avrupa Sosyal Şartı'na ve AB standartlarına açıkça aykırıdır. Ancak üç yıla yaklaşan iktidarı döneminde AKP bu aykırılığın giderilmesi konusunda adım atmaktan kaçındı ve sendikalara masada verdiği sözün gereklerini yerine getirmedi.

Kamu görevlileri sendikal haklardan uzun yıllar boyunca yoksun kaldılar. 1961 Anayasası ile sendikal haklarını kazanan kamu görevlilerinin bu hakları 1965 yılında çıkarılan Kamu Personeli Sendikaları Yasası ile budandı ve memurlara toplu sözleşme-grev hakkı tanınmadı. İşçilerle kamu görevlilerinin aynı sendikalarda bir araya gelmeleri engellendi. Birkaç yıl sonra 12 Mart 1971 yarı-askeri darbesini takiben yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevliler sendikaları kapatıldı. Kamu görevlilerinin sendikalaşması uzunca bir aradan sonra 1987 yılında yeniden gündeme geldi.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, KESK'in öncülü olan sendikalar 1990'lı yıllardan itibaren fiilen kurulmaya başlandı. Kurulan bu sendikalar dönemin hükümetleri tarafından engellenmek istendi ve sendikaların kabul görmesi zorlu bir mücadelenin sonunda mümkün oldu. Türkiye, 1993 yılında 87 sayılı ILO sözleşmesi onaylamasına rağmen kamu görevlilerine sendikal haklarını tanımadı. 1995 yılında Gümrük Birliği sürecinde alelacele yapılan bir Anayasa değişikliği ile memurların sendikal faaliyetlerine kısmen olanak tanındı.

Anayasa'nın "toplu sözleşme hakkını" düzenleyen 53. maddesine eklenen bir fıkra ile kamu görevlilerine işlevsiz bir toplu görüşme imkânı verildi. 53. madde, Anayasa tekniği bağdaşmayacak nitelikte ve yasakçı bir zihniyetle ayrıntılı bir biçimde düzenlendi. Anayasa'ya göre" Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur". Diğer bir deyişle sendikalar hükümet ile anlaşamazlarsa konu hükümetin takdirine kalacaktır. Sendikaların konuyu hükümetin takdirine bırakmak dışında; işçi sendikaları gibi bir yaptırımları (grev) söz konusu değildir. Elbette pederşahi Türk devlet geleneği açısından "memur" ile masaya oturup "istişare" etmek bile önemli bir aşama olarak görülebilir ancak bu "istişare" yöntemi uluslararası hukuka ve temel insan haklarına açıkça aykırı.

Üstelik göstermelik sendikalaşma imkânı bütün kamu çalışanlarına da tanınmadı. Görüşmelerde kamu çalışanlarını üç konfederasyon temsil ediyor: KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen. Sendikalar toplam 750 bin kamu görevlisi adına masaya oturuyor. Bu sayı yasal olarak sendikalaşabilir kamu görevlilerinin yüzde 47'sine karşılık geliyor. Ancak 800 bine yakın kamu görevlisi sendika hakkından yoksun ve hükümetle istişare etme olanağına dahi sahip değil. Toplam 2,4 milyon kamu görevlisi dikkate alınacak olursa, memurların sendikalaşma oranı yüzde 30'un altına düşmektedir. Hâkimler ve savcılar; silahlı kuvvetler mensupları, polisler ve kamu kuruluşlarında çalışan özel güvenlik personeli; Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında çalışan

sivil memurlar ve kamu görevlileri; Millî İstihbarat Teşkilatı mensupları ile ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin sendika üyesi olması yasaktır.

Oysa Avrupa ülkelerinde sadece sivil kamu görevlilerinin değil polisin ve askerin de sendikası var. Polis, sadece sendikal geleneklerin güçlü olduğu Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerinde değil, Yunanistan, Bulgaristan, Macaristan, Polonya, Bosna Hersek, Sırbistan, Makedonya, Slovenya, Polonya gibi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de sendikalaşma hakkına sahip. Almanya, İsveç, Norveç, Danimarka, Belçika ve Hollanda'da etkin asker sendikaları var. İsveç ordu sendikasının grev hakkı da var. Türkiye'de ise sivil kamu görevlisinin sendikal haklarını hâlâ tartışma konusu.

Kamu görevlilerine getirilen sendikal kısıtlamalar ve grev yasağı ILO sözleşmelerine ve AB'nin sendikal haklarla ilgili taleplerine aykırıdır. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun ILO sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle KESK tarafından yapılan bir başvuruyla ilgili olarak ILO, 2002 yılında verdiği bir kararda (2200 nolu karar) tüm kamu çalışanlarını kapsayan genel nitelikli bir grev yasağının ILO normlarına aykırı olduğunu vurgulamıştır.

ILO, grev hakkının sadece devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri ile yaptıkları işlerin aksaması toplumun sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak nitelikte dar anlamda temel hizmetlerde çalışan kamu görevlileri açısından sınırlamaya konu olabileceğini belirterek; genel nitelikli bir grev yasağına karşı çıkmıştır. ILO'ya göre 4688 sayılı yasa kamu çalışanlarına uluslararası standartlara uygun sendikal haklar tanımamaktadır. ILO, "doğrudan devlet adına yetki ve güç kullanmayan" bütün kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, "doğrudan devlet adına yetki kullanan" diğer kamu görevlileri için ise etkin bir toplu sözleşme hakkının sağlanması gereği vurgulamaktadır.

Öte yandan AB'nin 2001, 2002, 2003 ve 2004 İlerleme Raporlarında da açıkça 4688 sayılı yasa eleştirilmekte ve değiştirilmesi istenmektedir. 2004 AB İlerleme Raporu, 4688 sayılı yasayı memurların önemli bir bölümünün sendikalaşma hakkını tanımadığı ve tüm memurları grev ve toplu pazarlık hakkından yoksun bıraktığı için eleştirmekte ve Türkiye'nin ILO normlarını karşılamaktan uzak olduğunu vurgulamaktadır. Hükümetin kamu çalışanlarının sendikal haklarına yönelik tutumu, AB uyum sürecindeki demokratikleşme iddiaları ile taban tabana terstir. 3 Ekim müzakereleri öncesinde kamu görevlilerine grevli toplu sözleşmeli sendikal hakların tanınması hükümet açısından bir samimiyet sınavı olacaktır.

Öte yandan kamu görevlilerine sendikal hakların tanınması için yasa değişikliğine bile ihtiyaç yoktur. Hükümet doğrudan uluslararası sözleşmelere uygun hareket ederek demokratikleşme konusunda açık bir irade ortaya koyabilir. 2004 yılında AB uyum süreci çerçevesinde Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişikliğe göre, onaylanan uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile iç hukukun çelişmesi durumunda, insan hakları sözleşmeleri esas alınacaktır. ILO Sözleşmeleri bu nitelikte sözleşmelerdir. Hükümet uluslararası insan hakları söz-

leşmeleri ile çelişen yasaları dikkate almadan doğrudan konuyla ilgili uluslararası insan hakları sözleşmelerini uygulayabilir. Böylece "istişare" yöntemi yerini "toplu pazarlığa" bırakabilir.

Kamu görevlilerinin sendikal haklarının sağlanması öncelikle bir zihniyet değişikliğini gerektiriyor. "Amir-memur" zihniyeti çerçevesinde sorunun çözümü mümkün değildir. Egemen devlet zihniyeti "memur" ile pazarlığı içine sindirememekte, amiri olduğu insanların kendine karşı örgütlenmesini olağan bir çalışma ilişkisi konusu olarak görememektedir. Oysa devlet kamu görevlilerinin işverenidir. Çağdaş çalışma ilişkilerinin olmazsa olmaz koşulu, çalışma koşullarının çalışan ve işveren arasında toplu pazarlıkla belirlenmesi hakkının varlığıdır.

Toplumsal olarak hiçbir gerginliğe yol açmayacak tam tersine güçlü bir toplumsal mutabakatın var olduğu bir konuda; kamu görevlilerinin sendikal haklarının tanınması konusunda gerekli adımları atmayan hükümetin çok daha çetrefil sorunlarda demokrasi vaadi inandırıcı olmayacaktır?

Devlet kesesinden sendikacılık

BirGün 1 Eylül 2005

Kamu çalışanları sendikaları ile hükümet arasında yürütülen "danışma" nitelikli toplu görüşmeler sonuçlandı. Kamu-Sen ve Memur-Sen'in mutabık olduğu ve KESK'in muhalefet şerhi koyduğu mutabakat metni ile sağlanan ücret artışları beklendiği gibi IMF'nin çizdiği sınırlar içinde kaldı. Şaşırtıcı olan, hiçbir şekilde tatmin edici olmayan ücret artışlarına iki konfederasyonun (Kamu-Sen ve Memur-Sen) evet demesiydi. Böylece hükümetin önerdiği ücret zammına meşruiyet kazandırmış oldular.

Mutabakat metninde şaşırtıcı olan sadece bu değildi. Mutabakat metninde, ön plana çıkmayan bir başka çok çarpıcı bir hüküm, bir 'ilk' daha vardı. Mutabakat metninin 4. maddesi ülkemiz sendikacılığı için yepyeni bir aşamayı müjdeliyordu: Devlet kesesinden sendikacılık!

29 Ağustos 2005 tarihli mutabakat metninin 4. maddesi aynen şöyle: "Sendika üyesi olan personele sendika aidatlarından kaynaklanan kayıplarını telafi amacıyla aylık 5 YTL ilave ödeme yapılmasını sağlayacak düzenlemeye gidilmesi".

Evet, yanlış okumadınız. Sendika üyelerinin aidatları doğrudan devlet (kamu çalışanlarının işvereni) tarafından ödenecek. Daha önce sendikaya üye olanların ücretlerine 5 YTL tutarında bir ek yapılacak, yeni üye olacakların ücretlerinde ise aidatlardan kaynaklanan bir eksilme yaşanmayacak.

Ya da daha doğru bir ifade ile sendika aidatları kamu işvereni tarafından ödenecek. Böylece ülkemiz çalışma ilişkileri yeni bir kavramla tanışmış oldu: aidat yardımı/ ödeneği. 2005 toplu görüşmeleri sendikacılık tarihine bu yönüyle geçecek.

Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından teklif edilen bu düzenleme Kamu İşveren Kurulu tarafından kabul edildi. KESK, bu düzenlemenin devletin (işverenin) sendikalar üzerindeki etkisini artıracağı ve belirleyici hale getireceği ve sendikacılığın böyle önerilerle kurtarılamayacağı gerekçeleriyle muhalefet şerhi koydu. Önce işin hukuksal boyutuna bakalım: Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesine göre "Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar". Mutabakat metnindeki aidat yardımı kamu makamları tarafından yapılan bir maddi yardımdır ve yasaya açıkça aykırıdır.

Yasa hükmü bir yana; böyle bir uygulama sendikacılıkla hiçbir şekilde bağdaşmaz. Sendikaları n olmazsa olmaz özelliklerinden biri işverenlerden bağımsız olmalarıdır. İşverenden maddi yardım alan sendika, sendika değildir. Kamu sendikalarının işvereni de devlettir. Güdümlü sendikacılığın çok sayıda dolaylı örneğine tanık olduk ama ilk kez işverenin sendika aidatlarını ödeyeceği bir sendikacılık sistemine geçilmiş oldu. Bundan böyle bütçe kalemlerinden biri de sendika aidatları olacak. Bu düzenleme sendikaların devlet dairesi haline getirilmesi yönünde atılmış bir adımdır.

Bu yöntemin sendikalardaki üye kaybını durduracağı ve yeni üye kazanmaya yol açacağını sanmak ise ham hayaldir. Bir çalışan ayda 5 YTL aidat ödememek için sendikaya üye olmuyorsa ya da 5 YTL yüzünden sendikasından istifa ediyorsa bırakın etsin.

Bu yöntemin arka planında üye sayısını şişirip kolay yetki alma zihniyeti yatıyor. Ama bu yöntemle alınan yetkilerle oturulacak masalarda toplu pazarlık yapılamaz, olsa olsa "kayıkçı dövüşü" yapılır.

Grevli toplu sözleşmeli sendikal hakları kazanmadan, kamu çalışanının yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirecek etkin bir güç olmadan, ucuz arsa, taksitli tatil ve devletin "aidat yardımıyla" sendikacılık kurtulmaz.

Güdümlü sendikacılığın belgesi

BirGün 8 Eylül 2005

Geçen hafta "Devlet kesesinden sendikacılık" başlıklı yazımda kamu çalışanları sendikalarının üyelik aidatlarının devlet tarafından ödenmesine yönelik düzenlemeyi eleştirmiştim. Bu düzenlemenin yaratacağı güdümlü ve kof sendikacılığa dikkat çekmiştim. Aradan birkaç gün geçmedi pazarlığın bütün detayları ortaya çıktı. Gazeteci Emin Pazarcı 3 Eylül 2005 tarihli *Tercüman* gazetesinde "5 YTL'nin gücü" başlıklı yazısında gizli pazarlıkları gün ışığına çıkararak Türkiye çalışma hayatı ve sendikacılık tarihine büyük bir katkı yaptı. Devlet kesesinden sendika aidatı operasyonunun asıl amacının KESK'i yetkisiz bırakmak olduğu ortaya çıktı. Okumayan, duymayan ve tarihi bir belge olarak saklamak isteyenler için Emin Pazarcı'nın bu tarihi yazısını aşağıda aktarıyorum.

"5 YTL'nin gücü

Pazarlıklarda son güne gelinmişti. Bütün memurlar, geçtiğimiz pazartesi günü saat 14:00'te yapılacak toplantıyı bekliyorlardı. Bir telefon trafiği başladı...
Ak Parti Genel Merkezi devreye girdi.
Kamu-Sen yetkilileri, saat 10:00'da Balgat'taki Ak Parti Genel Merkezi' ne geldiler. Genel Başkan Yardımcısı Şükrü Ayalan'ın odasına girdiler.
Kamu Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız, "Memur-Sen pasif kalıyor" iddiasında bulundu:
- KESK'in size karşı tavrı ortada. Memur-Sen de onlarla etkili mücadele edemiyor. KESK'e karşı bir tek Kamu Sen mücadele edebilir. Ancak, bizim bu mücadeleyi verebilmemiz için de desteğe ihtiyacımız var.
Ayalan sordu:
- Ne tür bir destek istiyorsunuz? Akyıldız cevap verdi:
- Türkiye'de sendika üyesi olan memurla olmayan arasında hiçbir ücret farkı yok. Bu da sendika üyeliğini olumsuz etkiliyor. Doğal olarak pek çok memur sendikaya üye olmuyor. Çünkü, üyelik aidatı verseler de vermeseler de aynı haklardan yararlanıyorlar.
Akyıldız, bu durumun tabanda yakınmalara sebep olduğunu söyledi.
Sendika üyesi memurlara ek ödeme yapılmasını istedi.
Ardından da teklif somut hale getirildi:
1) Sendikaya üye olan memurlara sendika ikramiyesi verilsin.
2) Bu da olmazsa, memurların sendikalara ödedikleri aidatları devlet karşılasın. Maaşlarına ödedikleri aidat kadar ek ödeme konulsun.
Ayalan teklife sıcak baktı... Konfederasyon yetkililerinin yanında Devlet Bakanı Mehmet Ali Şahin'i aradı:
- Arkadaşlar yanımdalar. Bugün yapılacak son toplantıda uzlaşma arzuları var. Getirdikleri talebi ben makul karşıladım.
Hükümet de bu talebe "tamam" dedi...
Aynı gün saat 14:00'te de memurlarla Hükümet arasındaki "mutabakat metni" imzalandı. Eğer Kamu-Sen'in talebi karşılanmasaydı, imza sıkıntıya girecekti.
***
Mutabakat metni ortada: Düğümü, sendika üyesi memurlara verilen 5 YTL çözdü. Çünkü, üyelik desteği için memur başına sadece 5 YTL ayrıldı.
5 YTL ile iki paket sigara bile alınmıyor.
Ama yaptığı iş büyük! Üyelik aidatları devlet tarafından karşılandığı için, doğal olarak sendika üyesi memurların sayısı artacak. En azından sendikaların üye sayısındaki erime sona erecek.
Olayın perde arkasında ise, çok önemli bir hesap daha var...
Bugün, memurların sadece yüzde 50' si sendikalı. Yarısı da sendika dışında. Sendikasız memurların büyük bölümü sol görüşlü değil. Siyasi tercihleri farklı yönlerde. Durum bu olunca, KESK dışındaki sendikaları tercih edecekler. Büyük bir bölümü Kamu-Sen veya Memur-Sen'e kaydını yaptıracak KESK gerileyecek... Diğer memur sendikaları atağa geçecek.
5 YTL, mevcut tabloyu KESK aleyhine iyiden iyiye artıracak.
Üstelik, şimdilik memur maaşlarına en azından böyle bir kalem girmiş oldu. Sendikalar, önümüzdeki dönemde bastırıp, bu miktarı daha da artırabilirler.

> Gördünüz mü 5 YTL'nin gücünü? Koskoca bir sıkıntıyı çözdü ve Hükümet'i rahatlattı."

Uzun söze gerek yok. Güdümlü sendikacılığın belgesi her şeyi anlatıyor.

Artık 2006 toplu görüşme dönemindeki hedef, sendika genel merkezleri için Başbakanlık binasında; sendika şubeleri için valilik binalarında yer istemek olur.

Sarı sendikaya açık davetiye

Radikal 25 Mart 2006

Meclis'te yeni çıkan bir yasaya göre memurların sendika aidatlarını artık devlet ödeyecek. 21 Mart 2006'da TBMM'de kabul edilen ve ilave ödemesi bulunmayan memurlara ve sözleşmeli personele ek ödeme yapılmasına ilişkin 5473 sayılı yasanın arasına sıkıştırılan bir madde ile devlet kesesinden sendikacılığın, sarı sendikacılığın kapısı açıldı. Sendikaların bağımsızlığı ortadan kaldırabilecek ve onları hükümetin denetimine sokabilecek yeni yasal düzenleme şöyle:

"Ek Madde 4: 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikasına üye olup, kendisinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 5 YTL tutarında sendika ödeneği verilir. Bu ödeme, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz."

Artık bütçede 'sendika aidatı' adı altında bir kalem yer alacak ve sendikalara üye olan kamu görevlileri ellerini sıcak sudan soğuk suya değdirmeden sendikalı olabilecek. Yani, kamu görevlileri sendikaları, işverenleri olan devletin bahşettiği aidatlarla ayakta duracak. Devletçiliğin her türüne karşı olan AKP nedense 'devlet sendikacılığını' savunuyor! Yıllık yaklaşık 45 milyon YTL tutarındaki bu ödeme neden yapılıyor? Sendikal hak ve özgürlüklerin gelişimi için hiçbir adım atmayan AKP hükümeti şimdi neden memur sendikalarının aidatlarını ödüyor?

Mutabakat

Ağustos 2005'te memur sendikaları ile hükümet arasında yürütülen toplugörüşmeler sonucunda imzalanan mutabakat metninde ilginç bir hüküm vardı: "Sendika üyesi olan personele sendika aidatlarından kaynaklanan kayıplarını telafi amacıyla aylık 5 YTL ilave ödeme yapılmasını sağlayacak düzenlemeye gidilmesi. Kamu-Sen ve Memur-Sen'in teklif ettiği bu düzenleme hükümetçe kabul edilmişti. KESK ise düzenlemenin devletin (işverenin) sendikalar üzerindeki etkisini artıracağı ve belirleyici hale getireceği ve sendikacılığın böyle önerilerle kurtarılamayacağı gerekçeleriyle muhalefet şerhi koymuştu. Yapılan yeni yasal düzenleme bu mutabakatın sonucu. '5 YTL rüşvetinin' arka planına bakıldığında, AKP'nin güdümlü/sarı sendikalar yaratma politikası ile karşı karşıya olduğumuz görülecektir.

Ağustos 2005'te kamu sendikaları ile hükümetin toplugörüşmeleri sürerken Kamu-Sen yöneticileri, AKP yetkilileri ile görüşmüş ve muhalif konfederasyon KESK'in gücünün kırılması için kendilerine destek verilmesini ve üye aidatlarının devletçe ödenmesini istemişti. Meselenin özü bu. Amaç AKP'ye yakın memur sendikalarına devlet eliyle sağlanacak bedava üyelikler yoluyla, 'sivri dilli' KESK'i yetkisiz bırakmak ve kamu sendikalarını terbiye etmektir. Sendikanın işverenden para alması sarı sendikacılığın en kaba biçimi olarak bilinir. Sarı sendikalar Truva atları gibidir. Bu yüzden sendikaların işverenlerden ve devletten bağımsızlığı sendikacılığın olmazsa olmaz ilkelerindendir.

Sendikalara verilecek '5 YTL rüşveti' sadece sendikal ilkeler açısından değil hukuk açısından da tartışmalı. Aidatların devletçe ödenmesi, sendika özgürlüğünü güvence altına alan 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesine ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası'na aykırı. 87 sayılı sözleşme, sendikalarının faaliyetlerini kamu yetkililerinin hiçbir karışması olmaksızın düzenleme hakkını içerir. ILO denetim organları vermiş oldukları kararlarda, sendikal örgütleri bir kamusal organın bağımlılığı altına sokan finansman sistemlerinin, kamu yetkililerinin karışmasına olanak verdiği için kaldırılmasını istemiştir.

Açık ihlal var

Ayrıca Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1952'de kabul edilen Sendikacılık Hareketinin Bağımsızlığı Kararı sendikaların faaliyetlerini yürütürken özgürlük ve bağımsızlıklarını korumalarını ve hükümetlerin de sendikalara bir siyasal araç gibi davranmamasını öngörmektedir.

Uluslararası Çalışma Konferansı'na 1994'te sunulan Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık başlıklı Uzmanlar Komitesi raporu sendikaların mali bağımsızlığının 87 sayılı sözleşmenin gereği olduğunu vurgulamıştır. Bu yüzden sendika aidatının devletçe ödenmesi hükmü bağımsız ve özgür sendikacılığın açık ihlalidir. Öte yandan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesine göre de "Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar". Yasanın öngördüğü "5 YTL" kamu makamları tarafından yapılan bir maddi yardımdır ve yasaya açıkça aykırıdır.

Bu yasal düzenlemenin arka planında KESK'in yetkisiz hale getirilmesi gibi bir amaç yer aldığı ve bu amaç aleni hale geldiği için, doğrudan doğruya bir sendikal ayırımcılıktan söz etmek mümkündür. 5 YTL uygulaması sendikal hareket üzerinde parasal boyutunun çok ötesinde yıkıcı bir etki yaratacaktır. Bu nedenle bu düzenlemenin ortadan kaldırılması için hukuksal olanakların sonuna kadar kullanılması ve sorunun ILO'ya taşınması yaşamsal önemdedir. Bir örgütle üyesi arasındaki en önemli bağlardan biri aidat bağıdır. Bir sendikal örgütü mali olarak bağımsız hale getirecek olan gelirlerinin esas olarak kendi üyelerinin aidatına bağlı olmasıdır.

Üyenin aidat ödeme yükümlülüğünün olmaması, aidatın devlet tarafından ödenmesi o sendikayı bir süre sonra hükümetin oyuncağı haline dönüştürür.

Hükümet, sendikal 'arka bahçeler" yaratmak için ulufe dağıtmayı bir kenara bırakıp kamu görevlilerinin uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının gereğini yapmalı; anayasal ve yasal değişiklikleri gerçekleştirmelidir.

"Alicengiz" sendikacılığı

BirGün 12 Temmuz 2006

2006 yılı kamu çalışanları "toplu görüşmelerine" katılacak sendikaların üyelerini belirleyen Bakanlık tebliği 7 Temmuz'da Resmî Gazete'de yayımlandı. Tebliğde yer alan istatistikler Türkiye'nin sendikal hak ve özgürlükler sicili ile sendikacılık anlayışı açısından derslerle dolu.

İstatistiklere göre sendikal mücadelede çok önemli yerleri olan iki sendika KESK üyesi Eğitim-Sen ve Tüm Bel-Sen masada temsil edilemeyecekler. Bu, elbette dünyanın sonu değil; sendikal gelenek uzun soluklu bir mücadelenin sonunda yaratılıyor ve bu iki sendika da demokratik ve mücadeleci bir sendikal gelenek yaratmış durumda. Asıl olan budur. Ancak yetkili sendika konusunda yaşanan alicengiz oyunları akıllara durgunluk veriyor.

İstatistiklere göre Tüm Bel-Sen yerine 60 üye farkla yetkiyi alan Bem Bir-Sen bir yıl içinde üye sayısını yüzde 44 oranında artırmış. Bu sendika AKP'ye yakınlığı ile bilinen Memur-Sen Konfederasyonu üyesi. Memur-Sen de toplamda yüzde 28 oranında bir üye artışı sağlamış. Sendikaların eridiği günümüzde bu başarı takdire şayan! Ancak bu başarının(!) ardında iki temel etken olduğu anlaşılıyor.

Birincisi, Tüm Bel-Sen tarafından bütün çıplaklığı ile ortaya serilen usulsüzlükler. Anlaşılan bürokrasi (elbette siyasi yönlendirme olmadan mümkün değil) "arka bahçe sendikası" yaratmak için "alicengiz" oyunlarına başvurmaktan geri durmamış. Örneğin Hakkari, Kayseri, Yozgat, Kırıkkale İl Özel İdareleri başta olmak üzere çeşitli il özel idare ve belediyelerden 9 kurum iki defa yazılarak, Bem Bir-Sen'in üye sayısı olduğundan iki kat fazla gösterilmiş. Yerimiz dar olduğu için bu usulsüzlüklerin ayrıntısına giremiyoruz. Detay için www.tumbelsen.org adresine bakılabilir. Bu örnek AKP'nin arka bahçe sendikaları yaratmak yolundaki alicengiz oyunu değil. Daha önce de Türk-İş'e bağlı Tarım-İş sendikası üyeleri Tarım Bakanlığı bürokratlarının baskısıyla istifa etmeye ve Hak-İş'e bağlı Öz Tarım-İş sendikasına üye olmaya zorlanmışlardı.

İkincisi, 2006 yılı başından itibaren sendika üyelerinin aidatlarının devlet tarafından ödenmesidir (meşhur 5 YTL). Böylece bedava sendika üyeliği dönemi başladı. Elini sıcak sudan soğuk suya değdirmeden, hatta kamu çalışanının ruhu duymadan da sendika üyeliği artık mümkün. Çünkü üyelik sonunda maaştan aidat kesilmeyecek nasıl olsa! İşte bu nedenle birkaç ay içinde kamuda sendikalaşma ortalama yüzde 5 arttı. 5 YTL ile ilgili geçen yıl

yazdığımız iki yazıda temel hedefin KESK'e üye sendikaların yetkisini düşürmek ve güdümlü sendikacılık olduğunu vurgulamıştık. Nitekim sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesini isteyen Kamu-Sen yetkilileri de bunu açıkça AKP yöneticilerine söylemişlerdi. Bu pazarlığın bütün detayı gazeteci Emin Pazarcı tarafından yazılmıştı. İşte sonuç.

İstatistikler, toplu iş sözleşmesi hakkıyla uzaktan yakından ilgisi olmayan "toplu görüşme" mekanizmasının dahi ne kadar anti-demokratik yöntemlerle sınırlandırıldığını ortaya seriyor. "Toplu görüşmeye" sadece en çok üyesi olan sendika ve bağlı olduğu konfederasyon katılabiliyor. Bu çarpık temsil sistemi yüz binlerce kamu emekçisinin görüşlerinin masaya yansımasını engelliyor. Nitekim bu istatistikler sonucunda KESK üyelerinin yüzde 98'ini temsil eden sendikalar "toplu görüşmeye" katılamayacak ve toplamda sendikalı çalışanların yüzde 48'i temsil edilemeyecek. İstatistiklere göre sendikalı kamu çalışanlarının yüzde 42'sini temsil eden Kamu-Sen, masada yüzde 71'lik temsile sahip olacak. Bu temsil çarpıklığı parlamentodaki çarpıklığı da aşmış durumda.

Son istatistikler "alicengiz sendikacılığının" iyice ete kemiğe büründüğünü ve "aykırı ses" olan KESK'in dilek ve temenni niteliğindeki toplu görüşmelerden bile tasfiye edilmek istendiğini gösteriyor. Bu sistem baştan aşağı yanlış ve ILO normlarına aykırı! Grevli, toplu sözleşmeli sendikal haklar kazanılmadığı sürece arka bahçede daha çok sendika yetiştirildiğine tanık oluruz.

"Akredite" sendikacılık mı?

***BirGün* 7 Şubat 2007**

Kredi, güven, itibar anlamlarına gelen akredite sözcüğü gazetecilikte genellikle bir kurumun toplantılarını, faaliyetlerini izlemek üzere kayıt yaptırmış ve kabul edilmiş olmak anlamında kullanılıyor. Akredite olmak, kabul edilmek ve güven duyulmak demek. Akreditasyondan mahrum bırakma ise gazetecilere karşı bir cezalandırma ve "ıslah" yolu olarak kullanılabiliyor. Öte yandan "akredite gazetecilik" bazen "iliştirilmiş gazetecilik" halini de alıyor ancak yazımızın konusu gazetecilik değil; konumuz "akredite sendikacılık" veya "askeri" sendikacılık.

5 Şubat 2006 tarihli *Yeni Şafak* gazetesi ve Sendika.Org internet sitesinde yer alan bir haber nedense pek ilgi yaratmadı. Haberde "Türk Silahlı Kuvvetleri antetli, 'gizli' ibareli bir rapordan bazı sayfaların fotokopi yoluyla çoğaltılıp Türkiye Kamu-Sen'liler tarafından kamu kurumlarına ve özellikle okullara dağıtıldığı" iddialarına yer veriliyordu. Haberde şu ifadeler yer alıyordu: "GZİ-27300-18 sayılı, 'gizli' ibareli Türk Silahlı Kuvvetleri antetli raporda Türkiye'deki bütün sendikaların üye sayıları, üye profilleri ve siyasi

görüşlerine yer verilerek, 'tehlikeli' görülenlerin engellenmesi gerektiği hususunun valiliklere bildirilmesi, gerekli birimlerin uyarılması isteniyor. Raporda, Eğitim-Sen'in içerisinde Kürtçü ve bölücü yapılanma olduğundan söz edilirken, Eğitim Bir-Sen içinse, 'Kurumsal anlamda sendikadan çok dinci bir örgüt görüntüsündedir' gibi iddialar yer alıyor. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Eğitim-Sen hakkında ise, 'Sendikada Atatürkçü, milliyetçi, muhafazakâr grupların örgütlendiği ve her siyasi görüşten eğitimcilerin milliyetçilik bağlamında bir araya geldiği' ifade ediliyor." Bu haber ne yazık ki henüz yalanlanmadı.

Umarız bu belge sahtedir ve yalanlanır. Eğer değilse sendikal hak ve özgürlüklere karşı işlenmiş bir suç ve yeni bir hak ihlali ile karşı karşıyayız. Anayasa'nın güvencesi altında olan sendikaların bir ordu raporunda suçlandığı ve töhmet altında bırakıldığı rejime demokrasi denemez. Bir hukuk devletinde sendikaların faaliyetleri ancak üyelerinin ve yargının konusu olabilir ordunun değil.

Aslında "akredite sendikacılık" yabancısı olduğumuz bir uygulama değil. Yıllardır işverenlerin "akredite" sendikaları hep oldu. Bu "akredite" sendikalar can simidiydi. Biraz sınırı aşan, emeğin çıkarlarını gerektiği gibi savunan bir sendika filizlendiğinde imdada bu "akredite" sendikalar yetişirdi. Madem sendikadan kaçınmak mümkün değil o halde "akredite" olsundu! Üstelik bu yola hükümetler de sık sık başvurdu. 1946 Haziran ayında kurulan sendikaların pek çoğu "akredite" olmadıkları için altı ay sonra sıkıyönetim tarafından kapatıldı. 1980 öncesinde bolca rastlanan "akredite" sendika uygulamasının son örneği AKP tarafından Tarım Bakanlığı'nda gerçekleştirilmiş ve işçiler hükümetin "akredite" ettiği bir sendikaya üye olmaya zorlanmıştı.

Eğer haberde yer alan belge doğruysa Genelkurmay da "akredite" sendika uygulamasını başlatmış oluyor. Böyle bir uygulamanın demokrasi ve hukuk devletiyle bağdaşmadığı açık. Bir izahını bulamadık. "Acaba söz konusu belge mutat bir 'işveren' ilgisinden mi kaynaklanıyor; bir işveren olarak sendikalaşma olasılığı nedeniyle bir sendika raporu mu hazırladılar" diye düşündük. Çünkü askeri bürokrasi (sivil ve asker memurlarla birlikte) kalabalık bir ücretli kesimini oluşturuyor; Ordu aynı zamanda en büyük işverenlerden biri. Bilindiği gibi pek çok Avrupa ülkesinde asker sendikaları var. Heyhat, ülkemizde askerlerin sendikalaşması sözü bile edilemeyen bir tabu. Askerler bir yana Millî Savunma Bakanlığı ve ordu bünyesinde çalışan sivil memurların bile sendika hakkı yok. O halde adı geçen rapor mutat bir "işveren" ilgisinden kaynaklanıyor olamaz. Değilse, o halde ne?

Bu "akredite" sendikacılık veya "askeri" sendikacılık belgesi yalanlanacak mı? Yoksa sendikal haklar üzerinde yeni bir gölge olarak kalacak mı?

İşte sendikacılık mucizesi!

BirGün 10 Temmuz 2008

Gıpta ettim, imrendim ve "işte sendikacılık budur" dedim!

Sendikalaşma oranlarının yerlerde süründüğü, sendikaların yıldızının parlamadığı bir dönemde bu sendikacılık mucizesine şapka çıkardım!

Yıllardır sendikal hareketin sorunları ve krizi üzerine yazı yazan bir insan olarak "işte sendikal mucize, işte örnek sendikacılık, işte krizden çıkış yolu" dedim. Helal olsun!

Koray Çalışkan sendikal örgütlenme stratejileri diye kendini paralasın, karşı sayfada yazsın dursun; Fikret Sazak, sendikal kriz ve çıkış yolları üstüne Ankara'da kitaplar derlesin dursun... İşte strateji, işte taktik, işte vizyonlu sendikacılık ve krizden çıkış mucizesi!

Bildiğiniz gibi kamu çalışanları sendikalarının 2008 yılı üye sayılarına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tebliği 5 Temmuz 2008 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlandı.

Bakanlık tebliğine göre geçen yıl 855 bin olan sendikalı kamu çalışanı sayısı bu yıl yüzde 9 artışla 930 bine, kamu çalışanların sendikalaşma oranı ise yüzde 55'e ulaşmış. Oldukça ciddi bir artış.

Ama bitmedi. Şimdi sıkı durun! Memur-Sen Konfederasyonu ise bir mucizeye, dahası bir rekora imza atmış. Memur-Sen, AKP döneminde üye sayısını 42 binden 314 bine çıkararak, 2002 sonrasındaki altı yılda tam yüzde 650 (yazıyla: yüzde altı yüz elli) artırmış.

Tablo 1: Kamu Çalışanları Konfederasyonları Üye Sayıları (2002-2008)

	2002 (Bin)	2008 (Bin)	Değişim (%)
KESK	262	223	-15
Kamu-Sen	329	357	8.5
Memur-Sen	42	314	648
Diğer	17	36	112
Toplam	650	930	43

AKP hükümeti kurulmadan önce, 2002 yılında üye sayısı sadece 42 bin olan; KESK ile Kamu-Sen'in yanında adı bile anılmayan ve kamu çalışanlarının sadece yüzde 6,5'ini temsil eden Memur-Sen, çalışmış, didinmiş ve 2008 yılında sendikalı kamu çalışanlarının yüzde 34'ünü temsil etmeyi başarmış (Tablo: 1).

Altı yılda yüzde 650 büyüme dünya sendikacılık tarihine geçecek bir rekor. Bu kadar kısa sürede bu kadar hızlı sendikalaşmanın, büyümenin dünyada bir başka örneği var mı, doğrusu bilmiyorum. ABD'de New Deal döneminde Avrupa'da İkinci Dünya Savaşı sonrasında bile böylesi bir sendikalaşma patlaması yaşanmadı.

KESK bu dönem içinde 200-300 bin arasında dalgalanarak AKP öncesine döneme göre yüzde 15 oranında üye kaybetmiş; Türkiye Kamu Sen üye sayısını yüzde 8,5 artırabilmiş. Memur-Sen ise her yıl kesintisiz büyümüş. Allah, "yürü ya kulum" demiş olsa gerek! (Tablo 2)

Tablo 2: Memur-Sen Üye Sayısı ve Oranı (2002-2008)

Yıl	Memur-Sen Üyesi (Bin)	Toplam Sendika Üyesi (Bin)	Memur-Sen Oranı (%)
2002	42	650	6.5
2003	98	788	12.4
2004	138	787	17.5
2005	159	747	21.3
2006	203	779	26.1
2007	250	855	29.2
2008	314	930	33.8

Elbette, Memur-Sen mucizesinde AKP'ye yakın olmanın, hükümet tarafından korunup kollanmanın, devletteki AKP kadrolaşmasının; AKP yanlısı amirlerin teşvik, telkin ve tehditlerinin hiçbir payı yoktur! Bunlar Memur-Sen'in üstün sendikacılık becerisini kıskananların uydurmalarıdır. Onlar örnek bir sendikacılık yapmışlar, çalışmışlar ve başarmışlar! Tesadüf bu ya, bütün bunlar AKP hükümeti döneminde olmuş! Sözde sosyal güvenlik reformu sırasında da sözde toplu görüşmeler sırasında da uslu duran ve emeğin haklarını aklına getirmeyen bu konfederasyonun bugünlerde "ortak akıl" adı altında AKP'yi sahiplenmek için meydanlara çıkması da tamamen tesadüf!

Devlet kesesinden sendikacılık (devam)

BirGün 20 Ağustos 2008

Bu konuda daha önce de birkaç yazı yazmıştım. Konu yine gündemde. O halde fikri takibe devam edelim. Kamu çalışanları sendikalarının grevsiz-toplu pazarlıksız "toplu görüşmeleri", hükümetle çay-kahve içme toplantıları bitmek üzere. AKP hükümetiyle 6. kez yapılan toplu görüşmeler iyice anlamsızlaşmış durumda. Kamu çalışanlarının uluslararası hukuk ve Anayasa'nın 90. maddesinden kaynaklanan grevli toplu sözleşmeli sendikal haklarını tanımak konusunda kılını kıpırdatmayan ve yıllardır sendikaları oyalayan AKP yine aynı yöntemi uyguluyor. Bu yüzden KESK toplantıları protesto ediyor ve katılmıyor; grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakların hükümetçe kabulünü istiyor. Kamu-Sen ve Memur-Sen ise masada.

Malum, masada hükümet ne derse o olacak! Hükümetin gelirler politikasının temel esaslarının ve sınırlarının ise "piyasalar" tarafından çizildiği sır değil. Grevsiz-toplu sözleşmesiz "toplu sohbetlerle" bu sınırları değiştirmek kamu çalışanlarının taleplerini gerçekleştirmek hayal gibi.

Ancak görüşmelere katılan iki konfederasyonun hükümetten ilginç bir başka talebi var ki sonuç alması mümkün gözüküyor! Aslında bu talep yeni değil. 2005 yılında Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından gündeme getirilen ve hükümetçe kabul edilen bu uygulama ile fiilen kamu çalışanlarının sendika aidatları devlet tarafından ödeniyor. 29 Ağustos 2005 tarihinde Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından imzalanan toplu görüşme mutabakat metninin 4. maddesi ile "Sendika üyesi olan personele sendika aidatlarından kaynaklanan kayıplarını telafi amacıyla aylık 5 YTL ilave ödeme yapılmasını sağlayacak düzenlemeye gidilmesi" öngörülüyordu.

Nitekim bu mutabakat metni 21 Mart 2006 tarih ve 5473 sayılı yasa ile uygulanmaya başlandı. Yasanın ek 4. maddesi "kamu görevlileri sendikasına üye olup, kendisinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 5 YTL tutarında sendika ödeneği verilir." hükmünü içeriyor.

Şimdi Kamu-Sen ve Memur-Sen bu "sendika ödeneği"ni artırmanın pazarlığını yapıyor. Kamu-Sen "sendika ödeneği" miktarının brüt asgari ücretin 1/12'si oranına (yaklaşık 50 YTL); Memur-Sen ise" aylık katsayısının 500 gösterge rakamıyla çarpımı" sonucu bulunacak miktara (yaklaşık 25 YTL) yükseltilmesini istiyor.

Bilindiği gibi kamu çalışanları sendikalarının aidatları binde 5 civarında. 5 YTL iki üç yıl önce binde 5'lik sendika aidatlarını karşılar durumdaydı. Şimdi ise karşılamıyor. O yüzden sabit miktar yerine devletten sağlanan sendika aidatlarını bir orana ve katsayıya bağlamak istiyorlar. Akıllıca bir "sendikacılık"!

Kamu-Sen ve Memur-Sen "Sendika ödentisi"nin devlet tarafından sendikalara ödenen bir para olmadığını, bunun yanlış bir kanaat olduğunu ve bu ödeneğin doğrudan sendika üyelerinin cebine gittiğini iddia ediyor ve sendika ödeneğinin adının "toplu görüşme ikramiyesi" veya "toplu görüşme primi" olarak değiştirilmesini istiyor.

5 YTL konusunda eleştiriler artınca ve devlet kesesinden sendikacılığı açıkça savunmak mümkün olmayınca şimdi minareye kılıf, isim değişikliği aranıyor. Oysa Kamu-Sen ve Memur Sen tarafından imzalan protokolde yer alan ifade açık: "Sendika üyesi olan personele sendika aidatlarından kaynaklanan kayıplarını telafi amacıyla 5 YTL ilave ödeme yapılması." Adına ne denirse densin mesele devlet kesesinden aidat sağlamaktır. Artık bu minareyi herhangi bir kılıf örtemez. Devlet sendika üyesine sendika veya toplu görüşme ödeneği verecek ve böylece sendika üyeliği nedeniyle maaşlarda bir düşüş olmayacak. Zaten sendika aidatları maaşlar ödenirken ilgili kurum tarafından kesilip sendikalara aktarılıyor.

Kamu çalışanlarının işvereni devlettir, siyasal iktidardır. Kamu çalışanları sendikalarının muhatabı bir işveren olarak devlettir. Sendikaların görevi, siyasal iktidarla mücadele ederek, pazarlık ederek, güçlerini ortaya koyarak hak almaktır. Sendikalar hangi ad altında olursa olsun işverenden aidat talep ve/veya mali yardım talep edemezler.

Sendika ile üye arasındaki en önemli bağlardan biri aidattır. Bu bağ koparsa sendikalar devlet dairesine döner. Sendikaların mali bağımsızlığı ortadan kalkarsa, devlet/işveren kaynaklarına muhtaç hale gelirlerse örgütsel bağımsızlıkları da ortadan kalkar, sarı sendika olurlar.

Öte yandan bu uygulama hukuksuzdur. Çünkü Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 20. maddesi sendika ve konfederasyonların kamu makamlarından maddi yardım kabul etmesini yasaklamıştır. 5 YTL uygulaması özünde kamu makamlarından sağlanan bir yardımdır.

Sendika aidatlarının devlet tarafından karşılanması ILO ilkelerine de aykırıdır. ILO denetim organları vermiş oldukları kararlarda, sendikal örgütleri bir kamusal organın bağımlılığı altına sokan finansman sistemlerinin, kamu yetkililerinin karışmasına olanak verdiği için kaldırılmasını istemiştir.

"5 YTL" sendikacılığının nasıl ortaya çıktığını 1 ve 8 Eylül 2005 tarihli *BirGün* yazılarımda ayrıntılarıyla yazmıştım. Gazeteci Emin Pazarcı 3 Eylül 2005 tarihli *Tercüman*'da 5 YTL'lik sendika üyeliği ödentisinin hikâyesini, AKP yöneticileri ile Kamu-Sen arasında yapılan ve KESK'i hedef alan pazarlığın perde arkasını cümle cümle yazmıştı. Konu sadece sendikaların mali bağımsızlığının ihlali değil, hükümete rahatsızlık veren bir sendikal anlayışın cezalandırılmasıdır.

Bu artış izaha muhtaç!

***BirGün* 27 Temmuz 2009**

Kamu emekçileri sendikaları 2009 Temmuz ayı istatistikleri açıklandı. İstatistikler, hizmet kollarındaki sendikaların ve kamu çalışanları konfederasyonlarının üye sayısını ve örgütlenme oranını ortaya koyuyor. 7 Temmuz 2009 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan tebliğe göre kamu emekçileri sendikalarının üye sayısı 1 milyon 17 bin ve sendikalaşma oranı da yüzde 57. İşçi sendikalarına ilişkin sendikalaşma istatistikleri ciddi zaaflar taşır ve ciddiyetten uzakken, kamu görevlileri sendikalarının üye sayıları taraf sendikaların ve idarenin mutabakatı ile saptandığı için oldukça sağlıklıdır.

Bu istatistikler ağustos ayında hükümetle yapılacak "toplu görüşmeye" katılacak yetkili sendika ve konfederasyonların saptanmasında da kullanılıyor. Hiçbir yaptırım gücü olmayan bu toplu görüşmeler toplu pazarlık niteliğinde değil. Hükümetle sohbet toplantıları niteliğinde. Bu toplantılarda sendikaların pazarlık gücü yok. Sendikaların, bir orta oyununa dönen bu toplu görüşme masasını terk edip, toplu sözleşme ve grev için ortak mücadelesinin zamanı geldi de geçiyor. Ama olmuyor. Oyun devam ediyor.

Bugün kamu görevlileri sendikaları istatistiklerinin ilginç yönleri üzerinde duracağım. Bu istatistiklere göre hükümete yakınlığı ile bilinen Memur-Sen 376 bin üye ile birinci konfederasyon haline geldi. Kamu-Sen'in 375 bin, KESK'in 224 bin üyesi bulunuyor. Memur-Sen ilk kez birinci konfederasyon hakkını kazandı. Memur-Sen'in bu füze gibi yükselişi sendikacılık açısından ilginç ve izaha muhtaç bir durum oluşturuyor.

2002 yılında, AKP iktidarı öncesinde Memur-Sen'in sadece 41.871 üyesi vardı. Aradan geçen 7 yıl içinde Memur-Sen'in üye sayısı 376 bini aştı. Memur-Sen'in üye sayısı tam dokuz kat arttı. 2002 yılını yüz kabul edersek 2009 yılında artış endeksi 917'ye yükseldi. Memur-Sen tam 335 bin yeni üye kaydetti. Bu artış oranları sendikacılık tarihinde erişilemez bir rekor anlamına geliyor. Oysa aynı dönemde kamu görevlilerinin sendikalaşmasında sadece yüzde 56 oranında bir artış gerçekleşti.

Ortalama yüzde 56 artış yaşanan bir ortamda bir konfederasyonun yüzde 800 oranında üye artışı sağlaması gerçekten izaha muhtaç bir durum oluşturuyor. 2002 yılında sendikalı kamu çalışanlarının yüzde 6'sini temsil eden bir konfederasyon 2009 yılında nasıl oluyor da temsil oranını yüzde 37'lere yükseltiyor? Bu durum üniversitelerin Çalışma Ekonomisi bölümlerinde örnek olay olarak okutulmayı gerektiriyor. Bu mucizevi artışın gerçek nedenlerini ortaya çıkarmak Türkiye sendikacılığı için son derece önem taşıyor.

Memur-Sen, kamu çalışanlarına yeni haklar sağladı, mücadele etti de o yüzden mi üyeleri arttı? Buna dair hiçbir veri ve kanıt yok. Toplu görüşmelerde hükümetin dediği oluyor. Memur-Sen hak mücadelesi yerine iktidarın yedeğinde bir takım mitingler düzenliyor. Memur-Sen kamu çalışanların hakları için yürütülen mücadelede bir varlık gösteremiyor. Ama üye sayısı olağanüstü artıyor.

Memur-Sen'in üye artışını izah edecek ikinci ihtimal ise Memur-Sen'li sendikacıların çok iyi örgütçü, teşkilatçı olmalarıdır. Yıllardır bu alanda mücadele yürütenler, deneyimi olanlar, yılların örgütçüleri üye sayısını artıramazken Memur-Sen nasıl artırıyor? Öte yandan Memur-Sen'li sendikacıların diğer sendikacılarından üstün örgütçü yetenekleri de göze çarpmıyor. Tersine oldukça ürkek bir sendikacılık tarzları var.

Geriye bu artışı izah edecek bir tek seçenek kalıyor. Siyasal iktidarın ve bürokrasinin vermiş olduğu destek. İktidar partisine yakın bir konfederasyonun üye sayısındaki astronomik artış başka türlü izah edilemez. Muhalif sendikacılar engellenirken, KESK dava, tutuklama ve baskı kıskacına alınırken. Mücadele içinde olmayan bir sendikal örgüt üye sayısını yedi yılda dokuz kat artırıyor!

Üye sayısında yaşanan bu astronomik artışta AKP tarafından başlatılan sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesi uygulamasının da büyük rolü vardır. 2006 yılında başlayan bu uygulama ile sendika üyeliği de bir tür memuriyet haline geldi. Aidatlar devlet tarafından ödendiği için üyelikler şişti. Ancak bu devlet kesesinden sendikacılık dönemi bitiyor. Çünkü Anayasa Mahkemesi bu düzenlemeyi iptal etti. (Esas No 2006/94).

Yaşanan bu tablonun adı vesayet sendikacılığıdır. İktidarın koruması ve kollaması altında yapılan sendikacılığın Türkiye'de çok derin kökleri vardır. Bugün de vesayet sendikacılığının yeni bir örneği ile karşı karşıyayız. Sendikacılık tarzı aynıdır. Zarf değişmiştir mazruf aynıdır.

4688 değişiklikleri: Toplu sözleşme aldatmacası

Birgün Nisan 2012

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasında değişlik yapan hükümet tasarısı Anayasa değişikliğinden 16 ay sonra Meclise sunuldu. Temel felsefesi zorunlu tahkim (grev yasağına dayalı zorunlu toplu sözleşme düzeni) olan tasarı göstermelik, sözde bir toplu sözleşme düzeni kurmayı hedefliyor.

Meclise sunulan hükümet tasarısı, aylardır gündemde olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bakanlar Kurulu'na sunulan tasarıdan daha da geri düzenlemeler içeriyor. Tasarının bunca zaman geciktirilmesi hayra alamet değilmiş. Zaten yetersiz ve antidemokratik olan bakanlık tasarısı iyice budanmış ve tamamen adrese teslim, bütün yetkileri Memur-Sen'e devreden keyfi bir metne dönüşmüş durumda. İşte 4688 değişiklik tasarısı ile değişenler ve değişmeyenler!

Grevsiz toplu sözleşme!

Tasarı anayasa değişikliği ile benimsenen temel felsefeye dayanıyor: Bütün memurları kapsayan bir grev yasağı. Tasarı grev hakkını içermeyen ve aslında daha önceki "toplu görüşme" rejiminden farkı olmayan, sadece adı toplu sözleşme olarak değiştirilmiş bir düzeni ön görüyor.

Anayasa toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkarsa Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) başvurulacağını ve kurulun kararlarının kesin olduğunu kesin bir dille belirtiyor. Aynı hükümler 4688 değişiklik tasarısında da yer alıyor. Böylece grev adı anılmadan yasaklanıyor. Çünkü toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması durumunda son kararı KGHK veriyor. Hazırlanan değişiklik Anayasada yapılan değişikliğin mantıksal bir sonucu. Öte yandan açık bir grev yasağı 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında var. Dolayısıyla Anayasa, 4688 ve 657 Türkiye'de kamu çalışanlarına grev yasaklı bir toplu sözleşme düzenini reva görüyor.

Oysa grev yasaklı toplu sözleşme ve sendika hakkı olamaz. Çünkü sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkıyla bir bütün oluşturur. Bu ilke Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından on yıllardır benimseniyor. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi de özellikle son yıllarda verdiği kararlarda sendikal hakların bütünselliğinin altını çizmektedir. Kısaca uluslararası çalışma normlarına göre kamu görevlilerinin (memurların) tıpkı işçiler gibi grev hakkı vardır. Bu uluslararası kurallar Anayasa'nın 90. maddesi bağlamında Türkiye için bağlayıcıdır. Anayasa değişikliği ve 4688 değişikliği bu açıdan uluslararası çalışma hukukunun ihlalidir.

Tek tip toplu sözleşme

Bakanlık tarafından hazırlana önceki tasarıda yer alan hizmet kolu toplu sözleşmesi hükümet tasarısından çıkarılmış durumda. Bakanlık tasarısı bütün çalışanları kapsanan Genel Toplu Sözleşme ile her hizmet kolu için ayrı ayrı toplu sözleşmeleri öngörüyordu. Böylece her hizmet koluna özgü sorunlar ayrı ayrı sözleşmeler ile düzenlenecekti. Hükümet tasarısı hizmet kolu toplu sözleşmesine

yer vermedi. Böylece merkezi tek tip ve konfederasyon odaklı bir toplu sözleşme gündeme getirilmiş oldu. Bu durum hizmet kollarında örgütlü sendikaların etkinliğini zayıflatıcı niteliktedir. Merkeziyetçi ve tek konfederasyon hakimiyetine dayalı bir düzen öngörülüyor.

İki yıllık toplu sözleşme

Tasarı toplu sözleşmenin süresinin iki yıllık olmasını ön görüyor. "Toplu görüşme" sisteminde bir yıl olan süre iki yıla çıkarılıyor. Kamu da her yıl bütçe yapıldığına göre sözleşmenin de yıllık yapılması gerekir. Özellikle mali hükümlerin her yıl müzakere edilmesi önemli. 2,5 milyon kamu emekçisinin sözleşmesi için yaklaşık 2 haftalık müzakere öngören tasarı sonrasında iki yıl sükûnet-sessizlik dönemi hedefliyor.

Tasarı toplu sözleşmenin kapsamında da önemli bir sınırlama getiriyor. Toplu sözleşmede mali ve sosyal hakların miktarının ele alınması mümkün olabilecek ancak bu haklara ilişkin sistemde değişiklik ön gören talepler toplu sözleşme kapsamının dışında kalacak.

Üyelik yasaklarına devam

4688 sendikalara üye olamayacak kamu çalışanlarına ilişkin 15. maddede esaslı bir değişiklik yapmıyor. Çok sayıda kamu çalışanının sendika yasağı devam ediyor. Meclis çalışanları, hakimler ve savcılar, millî savunma ve orduda çalışan sivil personel, ceza infaz kurumu çalışanları, denetim elemanları, polisler, askerler sendikalara üye olamayacaklar. Oysa uluslararası normlara göre sadece asker ve polislerin sendika hakkı kısıtlanabiliyor. Avrupa Sosyal Şartı'na göre polisler de sendika üyesi olabiliyor. Bazı ülkelerde asker sendikaları bile var. Ama tasarı orduda çalışan sivil memurlara bile sendika hakkı tanımıyor.

Sendikalara kolaylıklar (!)

Tasarı gerekçesinde sendikalara bazı kolaylıklar getirildiğinde söz ediliyor. Ancak bu kolaylıkların bir bölümü sendikacılar için getirilen kolaylıklar. Örneğin genel kurul süresi 4 yıla kadar uzatılıyor. Bu son derece uzun bir süre ve sendikal demokrasiyi zedeleyici nitelikte. Tasarı ile sendika aidatlarının genel kurullarca serbestçe saptanması öngörülüyor.

Temsilci sayısı azaltılıyor

Tasarı ile işyerinde yetkili sendikanın belirlediği sendika işyeri temsilcileri yanında işyerinde en çok üyeyi kaydetmiş sendika dışındaki sendikalara da işyeri sendika temsilcisi saptama hakkı veriliyor. Ancak tasarıda yer alan bir düzenleme ile sendika işyeri temsilcilerinin sayısı azaltılıyor. 1001-2000 çalışanı olan işyerlerinde 5 olan temsilci sayısı 4'e, 2000'den fazla işyerlerinde 7 olan temsilci sayısı 5'e düşürülüyor.

Bütün yetkiler Memur-Sen'e

Tasarı toplu sözleşme müzakerelerinin Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yürütülmesini düzenliyor. İşveren heyeti ilgili bakanın başkanlığında olacak. Sendika heyeti ise son derece antidemokratik ve

keyfi bir bicinde düzenlenmiş. Adeta Memur-Sen için adrese teslim bir düzenleme söz konusu. Sendika heyeti başkan dahil 7 üyeden oluşuyor. Sendika heyeti başkanı en çok üyeye sahip sendikadan olacak. Şu anda en çok üyeye sahip sendika Memur-Sen. Diğer 6 üye şöyle saptanacak. En çok üyeye sahip konfederasyondan 3 üye (Memur-Sen), ikinci konfederasyondan 2 üye (Kamu-Sen) ve üçüncü konfederasyondan 1 üye (KESK). Böylece Memur-Sen 7 kişilik heyette 4 üyeye sahip olacak. Toplam 515 bin üyesi olan Memur-Sen heyet başkanlığı ve toplam 4 üye ile temsil edilirken, üyeleri 630 bini geçen Kamu-Sen ve KESK üç üye ile yetinmek zorunda.

Dahası bütün yetkiler heyet başkanına verilmiş durumda. Bakanlık taslağında toplu sözleşmenin heyetin çoğunluğunun oyuyla imzalanması yer alırken, hükümet taslağında bu yetki heyet başkanına (Memur-Sen) veriliyor. Diğer üyelerin ve konfederasyonların itiraz hakkı yok. Memur-Sen toplu sözleşmeyi imzaladığında diğerlerinin Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na gitme imkânı da yok. Su başları tutulmuş durumda. İşte size toplu sözleşme hakkı.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu-Son söz hükümette

Tasarı toplu sözleşmenin müzakere aşamasında bütün yetkiyi Memur-Sen'e verecek şekilde ayarlanmış olmasına karşın ihtiyatı elden bırakmıyor. Görüşmelerde uyuşmazlık çıkması, anlaşma olmaması durumunda iş şansa bırakılmamış. Uyuşmazlık durumunda devreye girecek olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı da hükümetin dediğini yapacak şekilde sağlama alınmış. Kurul 11 üyeden oluşacak. Bu 11 üyenin 7'si ilgili bakan veya doğrudan Bakanlar Kurulu tarafından seçilecek. Maddede zırvalık ve vesayet tavan yapmış durumda. Kurulda sendikalar adına yer alacak akademisyen de sendikaların göstereceği 7 aday arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek. Kurulda sendikaların temsilindeki adaletsizlik devam ediyor. Memur-Sen 2, KESK ve Kamu-Sen ise birer üye ile temsil edilecek.

Demirel'in yaptığından beter

4688'de öngörülen değişiklikler Demirel hükümeti döneminde çıkarılan ve DİSK'i işlevsiz bırakmayı hedefleyen 1317 sayılı yasadan daha ağır hükümler içeriyor. 1317 sayılı yasa ile sendikalara faaliyet yürütebilmeleri için işçilerin üçte birini temsil koşulu getirilmişti. Üçte bir üyeye sahip olmayan sendikalar ortadan kalkacaktı. Yasaya DİSK'in tepkisi büyük olmuş ve 15-16 Haziran eylemleri ile yüz bine yakın işçi tepki göstermişti. Anayasa Mahkemesi TİP'in başvurusu üzerine üçte bir koşulunu iptal etmişti.

4688 ise çoğunluğa sahip olmayan sendikayı tamamen işlevsiz bırakıyor. Toplu sözleşme sürecinde bütün yetki en çok üyesi olan sendika veriliyor. Diğer sendikalar göstermelik hale getiriliyor. Sendikal çoğulculuk hiçe sayılıyor.

Tam bir dikensiz gül bahçesi. Grev hakkı yok. Tek tip sözleşme var. Toplu sözleşme imza yetkisi Memur-Sen'de. Tasarının özeti budur.

"Devrimci Sosyalist" evetçi için hamiş: Hani referandum tartışmaları sırasında anayasa değişikliklerini emekçilerin çıkarları açısından eleştiren bizim de-

ğil de hükümetin ve işveren vekili hukukçuların yorumlarına itibar ederek memurlar için toplu sözleşme hakkı geldiğini zannetmiştin ya, hükümet de güvendiğin hukukçular da seni mahcup etti...

Grevsiz toplu sözleşme yasası (4688) yok hükmündedir!

T24 5 Nisan 2012

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasını değiştiren yasa tasarısı TBMM tarafından kabul edildi. Bilindiği gibi 12 Eylül 2010 Anayasa referandumu ile Anayasa'nın 53. maddesi değiştirilmiş ve memurlar ile diğer kamu görevlilerine "toplu sözleşme hakkı" tanınmıştı. Ancak bu tuhaf bir toplu sözleşme hakkıydı. Teknik adıyla zorunlu tahkim (diğer bir ifadeyle grev yasağı) getiriyordu.

Bu bir tür ileri demokrasi icadı sayılabilirdi. Tıpkı yakmayan ateş, ıslatmayan su gibi grevsiz sendika ve toplu sözleşme rejimi getiriliyordu. Ancak bu rejim ileri bir demokrasiye değil, geri, otoriter ve baskıcı rejimlere özgüydü.

12 Eylül 2010 Anayasa değişiklikleri ile kamu çalışanlarına (memurlara) toplu sözleşme hakkı verildiği iddia edildiğinde, buna itiraz etmiştik. Referandum öncesinde Profesör Mesut Gülmez ve bendeniz (birçok başka insanın yanı sıra) Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişikliğin zorunlu tahkim, grev yasaklı toplu sözleşme anlamına geldiğini, bunun bir aldatmaca ve yanılsama olduğunu ve değişikliğin memurlara uluslararası standartlara uygun bir toplu sözleşme hakkı getirmediğini birçok kez yazmıştık. O günlerde kimseye dinletemedik. Şimdi, takke düştü kel göründü!

Ne ilginç tesadüf ki, 12 Eylül 2010 referandumu sonucunda yargı önüne çıkması mümkün olan darbeci generaller Kenan Evren ve Tahsin Şahinkaya'nın ilk duruşmasının yapıldığı 4 Nisan günü, yine aynı referandumun bir başka sonucu tecelli etti: Bütün memurları kapsayan grev yasaklı toplu sözleşme yasası Meclis'ten geçti. Yargılanmaktan derin bir teessür duymuş olması muhtemel olan Kenan Evren, bu grev yasaklı tek sendika yasası ile bir nebze olsun teselli olmuş mudur?

TBMM'nin 12 Eylül darbesinin mağduru olduğu gerekçesiyle Evren'in davasına müdahillik başvurusunda bulunduğu gün, Evren zihniyetli bir yasayı kabul etmesi ne ironi!

TBMM'de kabul edilen 4688 sayılı yasayı değiştiren yasa, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurallarını ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarını açıkça çiğneyen otoriter ve tutucu bir zihniyetin ürünüdür. 2,5 milyonu aşkın kamu görevlisi, grevsiz bir tek sendika rejimi ve göstermelik bir toplu sözleşme yasasına mahkûm edilmiştir. Yasa grevsiz toplu sözleşme gibi ucube bir düzeni, tek sendika rejimi ile taçlandırıyor. En çok üyeye sahip konfederasyon (Memur-Sen) dışındakileri etkisiz kılıyor. Bunun bir benzerini 1970'te AP, DİSK'e karşı yapmıştı.

4688 ile grevsiz bir toplu sözleşme düzeni getiriliyor. Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmazlık olursa greve değil, zorunlu tahkime (hakeme) gidilmesi gerekiyor. Grev yolu kesin olarak kapatılıyor.

Oysa gerek ILO kuralları ile AİHM kararları ve gerekse Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı ile ilgili denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin kararları, memurların grev hakkı olduğunu hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde ortaya koyuyor. Uluslararası çalışma hukuku (devlet adına yetki kullanan genellikle üst düzey ve dar bir memur grubu ile sınırlı bazı memur kategorileri dışında) bütün memurların grev hakkını tanıyor.

Oysa 4688 sayılı yasa bırakın grev hakkını, kamu görevlilerinin önemli bir bölümünün sendika üyesi olmasını bile yasaklıyor.

Ancak bu yasa yok hükmündedir. Çünkü:

Anayasa'nın 90. maddesi son derece açıktır: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası antlaşma hükümleri esas alınır."

Yine Anayasa'nın 11. maddesine göre "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz."

Dolayısıyla TBMM Anayasa'nın 90. maddesine aykırı davranamaz. Daha önce onayladığı bir uluslararası sözleşmeyi boşluğa düşürecek, onunla ters düşen bir yasası kabul edemez. Böyle bir tutum uluslararası hukukun temel ilkelerinden biri olan "ahde vefa" (*pacta sund servanda*) ilkesine de aykırıdır.

Bu kadar net!

TBMM'nin yeni kabul ettiği yasa yok hükmündedir. Çünkü Anayasa'nın 90. maddesine açıkça aykırıdır. 4688 sayılı yasada yapılan değişiklikler hukuksuzdur ve uygulanamaz.

Bu yasa ILO'da ters tepecek ve bu yasa nedeniyle Türkiye AİHM'de birçok kez daha mahkûm olacaktır.

Kuşkusuz bu söylediklerimiz sıradan bir demokrasi için geçerlidir. "İleri demokrasi"de anayasaya ve uluslararası sözleşmelere aykırı yasalar makul ve mümkündür.

Toplu sözleşme ve Hakem Kurulu komedisi

BirGün 1 Haziran 2012

Kamu çalışanları için toplu sözleşme ve hakem kurulu komedisi sona erdi. Yaklaşık 1 ay süren görüşmeler Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun (KGHK) 25 Mayıs 2012 tarihinde vermiş olduğu kararla sona erdi. KGHK hükümetin önerisini adeta onayladı. Böylece komedi bitti ve 2010 Anayasa referandumunun en büyük aldatmacalarından biri olan "memura toplu sözleşme hakkı" balonu

da sönmüş oldu. Sonuçta 1 aylık havanda su dövme maratonu sonunda hükümet ne diyorsa o oldu. KGHK'nin hükümetin vesayeti altında bir kurul olduğu tescil edildi.

11 üyeden oluşan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nda 2012 yılı memur ve emeklisinin zammı yüzde 4+4, 2013 yılı zammı ise 3+3 olarak kabul edildi. Karar 7'ye karşı 4 oyla kabul edildi. Hükümetin atadığı 7 üyenin yedisi de hükümetin dediğinden çıkmadı. KGHK memurla adeta alay etti. KGHK hükümetin 2012 yılı için yüzde 3,5+4 olarak yaptığı teklifi sadece yüzde yarım puan artırarak yüzde 4+4 olarak karara bağladı. Kurul hükümetin 2013 yılı için yüzde 3+3 olarak yaptığı teklifi ise aynen kabul etti.

11 üyeden oluşan KGHK'da karar 4'e karşı 7 oyla kabul edildi. Kurulun sendika temsilcileri dışındaki tüm üyeleri tahmin edildiği gibi hükümetin isteği doğrultusunda davrandı. Memur-Sen'in kurula üye olarak gösterdiği Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aydın Başbuğ'un da teklifin kabul edilmesi yönünde oy kullandığı öğrenildi Teklif bu şekilde kamu kurumlarının temsilcileri, akademisyenler ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başkanlık eden Sayıştay Başkanı Recai Akyel'in oylarıyla 7'ye karşı 4 oyla kabul edilmiş oldu. Anayasa'ya göre KGHK'nin kararı kesin nitelik taşıyor ve itiraz edilemiyor. Kamu çalışanı 2 yıl boyunca enflasyonun altında ve millî gelir artışından pay almadan çalışacak.

2012 için memura yapılan zam (4+4) yıllık ortalama yüzde 6'ya denk geliyor. İzah edelim: İlk 6 ay zammı yüzde 4, ikinci 6 ay ise bu yüzde 4 üzerine bir yüzde 4 daha eder 8.16. Diğer bir ifadeyle kamu çalışanı 6 ay boyunca yüzde 4 6 ay boyunca yüzde 8,16 zam alacak. Bunu yıllık ortalamaya dökerseniz aylık ortalama aylık ortalama 6.1 yapar. 2011 enflasyonu yüzde 10,5, büyüme ise yüzde 8 olarak gerçekleşti. Bu durumda kamu çalışanının gelir artışının en az yüzde 18-19 civarında olması gerekirdi. Kurul yapa yapa memura yüzde 6 zam yaptı. Komedi yani!

İşin ilginç yanı kurulda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinden iki akademisyen de üye var. Ve bu üyeler de bu zamma evet dediler. Anlaşılan bu iki üye de bölümlerinin asıl niteliği olan sosyal politika yaklaşımı yerine "piyasa" gereklerine ve hükümetin izlediği iktisat politikaları doğrultusunda oy kullanmayı tercih etmişler. Üstelik bu üyelerden biri bir Memur-Sen tarafından kurula önerilmiş.

Ancak bu işin böyle olacağı daha Anayasa referandumu sırasında belliydi. Grevsiz bir toplu sözleşme rejiminin hiçbir anlam ifade etmediğini defalarca yazmıştık. 2010 Anayasa referandumu ile getirilen memura toplu sözleşme hakkının bir kandırmaca olduğunu yazmıştık. O zaman anlamayanlar şimdi anlamış mıdır? Verdikleri "evet" ile memurun grev hakkını yasakladıklarını, ucube bir hakem kuruluna onay verdiklerini şimdi anlamışlar mıdır?

Bütün bu komedi yüzde yarım için miydi? Hükümetin verdiğinin üstüne yüzde yarım fark almak için miydi? Bakalım grev olmadan da "kıran kırana"

pazarlık yapacaklarını söyleyen "yandaş" sendikacılar yıllık yüzde 6 zam karşısında ne yapacak. Ve asıl önemlisi koşa koşa bu "yandaş" sendikalara üye olan kamu çalışanları şimdi ne yapacak?

İleri demokraside sendikalaşma rekoru

BirGün 6 Eylül 2012

2011 yılı kamu çalışanları sendikaları üye istatistikleri Resmî Gazete'de yayımlandı (10.8.2012). Bu istatistikler Türkiye'de sendikalaşma konusunda bir rekora işaret ediyor. Verilere göre 2 milyon 17 bin kamu görevlisinden 1 milyon 375 bini kamu görevlileri sendikalara üye. Kamu çalışanlarının sendikalaşma oranı yüzde 68,2 düzeyine yükselmiş durumda. Bu gerçekten inanılmaz bir oran.

Hemen aklınıza bu verilerin sağlıksız hatalı olduğu gelebilir. Çünkü benzer yüksek oranlar işçi sendikaları için de yayımlanıyordu. Örneğin en son 2009 Temmuz ayında açıklanan işçi sendikaları istatistiklerine göre işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 59 idi. İşçi sendikalarına ilişkin istatistiklerinin gayri ciddi olduğu ve işçilerin sendikalaşma oranının yüzde 60 değil yüzde 6 civarında seyrettiği biliniyor. Ancak kamu görevlileri sendikaları istatistikleri için böylesine bir hata ve tuhaflık söz konusu değil.

Kamu görevlileri sendikalarının istatistikleri yerel kamu birimlerinden başlayarak tarafların mutabakatı ile ve bordrodan kesilen aidat üzerinden saptanıyor. Bir sahtecilik söz konusu değil. Olsa bile ihmal edilebilir düzeyde. Kısaca kamu çalışanlarının yüzde 68,2'si sendikalı. Bu sendikalaşma rekoru, dahası bu sendikal mucize nasıl gerçekleşti?

Verilerin ayrıntılarına bakıldığında karşımıza ilginç bir tablo çıkıyor. Memur-Sen 650 bin üye ile en çok üyeye sahip, ikinci sırada 419 bin üye ile Kamu-Sen, üçüncü sırada 240 bin üye ile KESK var. Kalan üyeler diğer konfederasyonlar arasında dağılıyor. Bu verileri anlaya bilmek için 10 yıllık bir karşılaştırma yapmak yerinde olacaktır. AKP döneminde kamu çalışanlarının sendikalaşması nasıl gelişti?

Tabloda da görüldüğü gibi toplam sendikalı kamu çalışanı sayısı yüzde 107 artmış. Buna karşılık Memur-Sen konfederasyonu 10 yılda yüzde 1450 oranında büyümüş bir diğer ifadeyle üye sayısını 15 kat artırmış. KESK'te yüzde 8'lik bir erime yaşanırken, Kamu-Sen'in üye artışı ise yüzde 27'de kalmış. Çalışma ilişkileri ve sendikacılık literatürü açısından bu eşine benzerine pek rastlanmayan bir durumdur. Sendikaların genel olarak eridiği günümüz koşullarında 10 yılda üye sayısını 15 kat artırmak büyük maharet!

Nasıl oluyor da kamu çalışanlarının hakları için didinen uğraşan, mücadele eden sendikalar zayıflarken, hükümetle uyum içinde davranan, grev yasaklı anayasa değişikliklerine evet diyen, hükümetin temel politikalarını destekleyen, 1 Mayıs'ta bakanı kürsüye çıkaran bir sendikal anlayış üye sayısını 15 kat

artırıyor? Memur-Sen uluslararası alanda kabul dahi görmezken dünya ve Avrupa sendikal örgütleri (ITUC ve ETUC) üye kabul etmezken üye sayısını bu kadar artırabiliyor?

Tablo: Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması (bin) (2002-2012)

	KESK	Kamu-Sen	Memur-Sen	Toplam
2002	262	329	42	633
2012	240	418	650	1308
Artış (%)	-8	27	1448	107

Aslında ortada sendikal başarı ve sendikal mücadele ile artan üye sayısı yok. İşin sırrı yandaş (veya sembiyotik sendikacılıkta) ve devlet kesesinden sendikacılıkta anlayışında yatıyor. Memur-Sen hükümet desteği ile ve hükümete destek vererek örgütleniyor. AKP dönemindeki 15 kat büyümenin en önemli izahı bu. İkincisi devlet kesesinden sendikacılıkta yatıyor. Kamu çalışanlarının sendika aidatları devlet tarafından ödeniyor. Sendika üyesi memurların ücretlerine yaklaşık sendika aidatları kadar bir ödeme ekleniyor. Böylece sendikaya üye olan kamu çalışanı elini soğuk sudan sıcak suya değdirmiyor. Üstelik hükümete yakın bir konfederasyona üye olduğunda sembiyotik sendikacılıkla kimi sorunlarının çözüleceğini düşünüyor.

"İleri" demokrasinin sendikalaşma rekorunun sırrı bu.

Sendikal ayrımcılık ve yasaklar manzumesi

BirGün 30 Ekim 2012

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) TBMM'de kabul edilerek Cumhurbaşkanı'nın onayına sunuldu. 6356 sayılı yeni kanun 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini alacak. 12 Eylül ürünü 2821 ve 2822 sayılı yasaların yerini alacak olan STİSK bu yasalarda var olan sınırlamalarda anlamlı bir iyileştirme sağlamadığı gibi yeni kısıtlamalara da yer vermiştir. Yeni yasa bir sendikal ayrımcılık ve yasaklar manzumesi niteliğindedir.

STİSK sendika kurma hakkı konusunda ayrımcı bir yaklaşıma sahiptir. Sendika kurma hakkını sadece işçi ve işverenlere tanımakta, emekliler, çiftçiler, işsizler ve ev eksenli çalışanların sendikalaşma haklarını güvenceye almamaktadır. Dahası yeni yasa işkolu esaslı sendikalaşma anlayışını korumaktadır. Böylece işyeri, meslek, federasyon ve bölge esaslı sendikalaşmaya olanak tanımamaktadır. Yasanın bu düzenlemeleri ILO ve Avrupa Konseyi normlarına aykırıdır.

İşkolu ve işyeri-işletme barajları ile sendikal ayrımcılık devam ettirilmektedir. STİSK işkolu ve işyeri-işletme barajları konusundaki ayrımcı ve yasakçı yaklaşımı devam ettirmektedir. Yasa işkolu barajını genel olarak yüzde 3 olarak düzenlemiştir. Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) üye konfederasyonlara üye olmuş sendikalar için bu baraj 2016 yılına kadar yüzde 1 olarak öngörülmektedir. Gerek yüzde 3 gerekse yüzde 1 gibi barajlar pek çok işkolunda yetkili sendikaların dahi yetki kaybetmesine yol açacak kadar yüksektir. Öte yandan geçiş dönemde yüzde 1 uygulamasının sadece ESK üyesi sendikalarla sınırlandırılması ayrımcılıktır. Eşitlik ilkesinin ihlalidir. Adı ver kendi yok naylon bir yapı olan ESK üyeliğinin esas alınması saçmalığın daniskasıdır.

Yasanın yayım tarihinden Ocak 2013 tarihine kadar işkolu barajının uygulanmaması ise bir diğer saçmalıktır. Bu üç aylık muafiyetin gerekçesi nedir? Kuralsızlığın ve keyfiliğin daniskası ile yüz yüzeyiz. Bu düzenlemenin amacı Hak-İş üyesi olan ve işkolu barajı koşulunu yerine getiremeyen Medya-İş ve Öz Büro-İş sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapmalarının sağlanmasıdır. Yasa adrese teslim yandaş sendikacılıkla ilgili özel bir hüküm içermektedir. Öte yandan yüzde 50+1 işyeri ve yüzde 40 işletme barajı sendikalaşmayı imkânsız hale getirecek ölçüde yüksektir. Barajlarla ilgili sınırlamalar da ILO ve Avrupa Konseyi normlarına aykırıdır.

STİSK en büyük ayrımcılığı sendika özgürlüğünün güvencesi konusunda yapmıştır. Yasa 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçileri ve 6 aydan az kıdemi olan işçileri sendikal tazminat güvencesi dışında bırakmıştır. Genel Kurul görüşmeleri sırasında verilen bir önerge ile 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan ve 6 aydan az kıdemi olan işçilerin halen mevcut olan sendikal nedenle fesih halinde "sendikal tazminat" davası açma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Bu düzenleme halen var olan uygulamanın da gerisine gidilmesi anlamına gelmektedir. Komisyon tarafından kabul edilen metin, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilere de sendikal nedenle fesih durumunda işe iade davası açabilme hakkının tanınmasını öngörmekteydi. Ancak görüşmeler sırasında verilen bir önerge ile bu hak geri çekilmiştir.

Bu düzenleme Anayasa'nın eşitlik ilkesini ihlal eden bir başka ayrımcılık örneğidir. Bu düzenleme ile Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan sendikalaşma hakkının ihlali yaptırımsız kalmıştır. Yeri gelmişken bu düzenlemenin sendikaya üye olma hakkını ortadan kaldırdığına ilişkin değerlendirmeleri düzeltmek gerekir. 21.10.2012 tarihli *BirGün*'de de yer alan ve DİSK açıklamalarına dayandırılan "SGK'ye kayıtlı 12 milyon çalışandan 9 milyonu sendika hakkını kaybetti" ifadesi eksik ve yanlış anlaşılmaya müsaittir. Sendikaya üye olma hakkı ortadan kalkmamıştır. Sendikalaşma nedenli işten çıkarmalarda sendikal tazminat hakkı sınırlandırılmıştır. Söz konusu işyerleri için mutlak bir sendikalaşma yasağı söz konusu değildir.

Yasanın bir diğer ayrımcılığı toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkindir. Toplu pazarlık düzeyi, işyeri-işletme olarak bırakılmış ve işkolu ve ülke çapında toplu iş sözleşmelerine olanak tanınmamıştır. Yasa toplu iş sözleşmesi yetki sis-

teminde de değişikliğe gitmemiştir. Halen var olan yetki sistemi (bakanlık tarafından verilen ve belgelere dayalı olan; itiraz durumunda yetki işlemlerini durduran) sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık önündeki en önemli engeldir. Böylece yetki fiilen işverenin inisiyatifine bırakılmaktadır.

STİSK grev hakkının özünü sınırlayan hükümlere yer vermiş ve sınırlamaları genişletmiştir. Kanuni grev tanımı dışında kalan bütün grevler kanunsuz ilan edilmiştir. Böylece toplu sözleşme görüşmeleri aşaması dışında hiçbir greve olanak tanınmamıştır. Yasa bankacılık, şehir içi toplu taşıma, doğalgaz ve petrol üretimi gibi ILO normlarına göre "zorunlu hizmet" sayılamayacak ve grev yasağı kapsamına alınamayacak işlerde grev yasağını korumuştur. Yasa "genel sağlık ve millî güvenlik" gerekçesiyle hükümete grev erteleme yetkisi tanıdığı gibi, halen var olan "grev ertelemesi" kararına yargı itirazı hakkını da ortadan kaldırmıştır.

Özetle yeni kabul edilen STİSK 12 Eylül ürünü 2821 ve 2822'de var olan esaslı yasak ve ayrımcılıkları sürdüren ve sermaye örgütlerinin çizdikleri sınırları aşamayan bir düzenlemedir. Dağ fare doğurmuştur. 12 Eylül 2010 referandumu ile sendikal hakların genişleyeceğine inanan ve bize değil AKP'ye güvenen arkadaşlara duyurulur.

Emniyetin polis sendikası tahammülsüzlüğü ve keyfiliği

T24 12 Kasım 2012

Emniyetin (polisin) vatandaşa ve topluma karşı hak ihlallerinin sıradan vaka olduğu ülkemizde, emniyetin kendi mensuplarına karşı hukuksuzluğu ve keyfiliği yadırgatıcı değil. Polislerin sendikalaşma girişimi daha başvuru aşamasında keyfi uygulamalarla yüz yüze kalıyor. Polis sendikası Emniyet-Sen'in başvuru evrakları Emniyet Genel Müdürlüğü ve Ankara Valiliği tarafından keyfi bir biçimde alınmadı.

Polis sendikasının başvuru dilekçesinin engellenmesi tam bir hukuksuzluk örneği. Konu polislerin sendikalaşmasının ötesinde Emniyet Genel Müdürlüğü'nün ve valiliğin kendisini yargı yerine koyması anlamına geliyor. Bu uygulama sadece polislerin sendikalaşmasında değil Genç-Sen (Öğrenci Gençlik Sendikası) ve Umut-Sen'in (Güvencesiz İşsiz İşçiler Sendikası) kuruluşunda da gündeme gelmişti. Emniyet bu sendikaların evraklarını da almak istememişti.

Sendikalaşma izne bağlı değil

Oysa Türkiye'de sendika ve dernek kuruluşunda izin veya tescil sistemi söz konusu değildir. Ülkemizde sendika, dernek ve siyasi parti kuruluş prosedürü bildirim sistemine tabidir. Kuruluş evraklarının idari makamlara verilmesiyle birlikte

tüzel kişilik kazanılır. İdari makamlar (İçişleri Bakanlığı, valilik veya emniyet) başvuru dilekçesini almaya mecburdur. Başvuru dilekçesi idarenin ön denetimine tabi değildir. Bu izin sistemi anlamına gelirdi.

Türkiye 1946 Cemiyetler Kanunu değişikliğinden bu yana izin sistemini kaldırmıştır. Sendikaların, derneklerin ve siyasi partilerin kuruluşları ön izne tabi tutulamaz. İdare başvuru dilekçesini alır, yasaya aykırılık olduğunu düşünüyorsa yargıya başvurur. Kendini yargı yerine koyarak temel bir hak olan örgütlenme hakkının kullanılmasını idari bir işlemle (veya işlem yapmayarak) ortadan kaldıramaz. Sendikalaşma ve dernekleşmede izin ve tescil sistemi otoriter rejimlere ve diktatörlüklere özgü bir uygulamadır

İzin sistemi otoriter bir yasa olan 1938 Cemiyetler Kanunu ile getirilmişti. Celal Bayar'ın Başbakanlığı döneminde çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile izin sistemi getirilmiş ve derneklerin (sendika ve partiler dahil) faaliyet gösterebilmesi için tüzüklerinin idari makamlarca (bazı durumlarda İçişleri Bakanlığı) tarafından tescil edilmesi hükmüne yer verilmişti.

Yasa ayrıca sınıf adına ve esasına göre dernek kurulmasını da yasaklamıştı. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun bu hükümleri 1946 yılında kaldırılmıştı. O zamandan bu yana Türkiye'de dernek, sendika ve siyasi parti kuruluşunda bildirim sistemi benimsenmiştir. Gerek siyasi parti gerekse dernekler ve sendikalar mevzuatına göre tüzel kişilik bildirimle birlikle kazanılır. Bu örgütlenme özgürlüğünün en önemli unsurudur. Aksi halde idare kendini yargının yerine koyarak örgütlenme özgürlüğünü çeşitli gerekçelerle engelleyebilir.

Emniyet Genel Müdürlüğü keyfi davranıyor

Ancak Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) bu temel kuralı hiçe sayarak, tam bir keyfilikle davranıyor ve dilekçeleri almıyor. Bu vahim bir aşamadır. EGM yetkisini aşmakta ve suç işlemektedir. Örgütlenme özgürlüğünün esasını ortadan kaldırmaktadır. Kendilerinin denetleme ve yargılama görevleri yoktur. Dilekçeyi alırlar ve aykırılık olduğunu düşünürlerse yargıya başvururlar. Emniyetin bu hukuksuz uygulaması bile tek başına polise sendika lazım olduğunun kanıtıdır.

Gelelim polise sendika hakkının esasına. Ülkemizde sadece polis için değil pek çok kamu görevlisi grubu için sendika yasağı söz konusudur. Türkiye'de sendika yasağı çok geniş ve sadece polisle sınırlı değil. Uluslararası uygulamalara, normlara ve Anayasaya aykırı bu yasak listesi çok uzun.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre,

> Savcı ve yargıçların ve bu meslekten sayılanların sendikalaşması yasak.
>
> TBMM ile Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve MGK Genel Sekreterliğinde çalışan sivil kamu görevlilerinin sendikalaşması yasak
>
> Fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcılarının sendikalaşması yasak
>
> Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında çalışan sivil memurlar ve kamu görevlilerinin sendikalaşması yasak

Ceza infaz kurumlarında çalışan sivil kamu görevlilerinin sendikalaşması yasak

Polis ve silahlı kuvvet mensuplarının sendikalaşması yasak

Ayrıca emeklilerin, öğrencilerin ve işsizlerin de sendikalaşmasını engelleyen çeşitli mevzuat hükümleri var.

Avrupa'da 27 ülkede 35 polis sendikası var

Oysa dünyada polislerin (ve hatta askerlerin) sendikalaşması yaygın bir uygulama. Avrupa'da 27 ülkede toplam 35 polis sendikası var. Polis sendikasının olduğu ülkeler arasında komşularımız Yunanistan ve Bulgaristan da var. Polis sendikaları Avrupa Polis Sendikaları Konfederasyonu (EuroCop) adlı Avrupa ölçekli bir örgütün üyesi.

EuroCop ise Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'a üye 10 Avrupa sendika federasyonundan biri. EuroCop, sosyal Avrupa'yı, polisler için insan haklarını, demokratik denetim altında etkin bir polis hizmetini savunuyor ve polis hizmetlerinde özelleştirmeye karşı çıkıyor. Avrupa Polis Sendikaları Konfederasyonunun başkanı Anna Nellberg İsveçli bir kadın.

Sanıldığının aksine polis ve ordu gibi hiyerarşi ve emir-komuta zincirine dayalı yapılarda sendika çok daha önemlidir. Çünkü bu tip yapılarda keyfilik ve hak ihlali daha yaygındır ve açığa çıkması çok daha zordur. Kamuoyuna daha çok polis ve ordunun dışa dönük hukuksuzlukları yansımaktadır, oysa bu yapıların kendi içinde de ciddi bir hukuksuzluk, keyfilik ve özlük hakları ihlali hüküm sürmektedir. Sendika emniyet ve ordu gibi yapılarda iç hukuksuzlukları azaltıcı bir rol oynayabilir.

Polis sendikası sadece polislerin çalışma koşulları ve özlük hakları açısından değil, hukuksuz uygulamaların sınırlanması açısından da önem taşıyor. Polis sendikası polisin kanunsuz-hukuksuz emirlere karşı çıkması açısından da bir güvence oluşturacaktır. 1980'lerin ortasında İstanbul'da düzenlenen bir sendikal toplantıya katılan bir İsveç polis sendikası yöneticisi "işkenceyi önlemek için polisin sendikalaşması şart" demişti.

İşçilerin sendikalaşmasının önüne dahi çok sayıda engelin çıkarıldığı, pek çok kamu görevlisinin sendikalaşmasının engellendiği koşullarda polisin sendikalaşması ilk bakışta fantezi gibi gelebilir. Ancak unutulmamalıdır ki, polisin de sendikalaşma hakkı vardır ve onların da haklarını aramaları son derece önemlidir. Polislerin ve diğer kamu çalışanlarının sendikalaşması önündeki keyfi yasaklar kaldırılmalı, asker ve polis dahil tüm kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı tanınmalıdır.

Emniyet yanıltıyor: Polis sendika kurabilir

BirGün 14 Kasım 2012

Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) tarafından 13.11.2012 tarihinde yapılan basın açıklamasında tüzel kişilik kazanan polis sendikası (Emniyet-Sen) ve polisin sendikalaşması ile ilgili kamuoyunu yanıltıcı ve hatalı değerlendirmeler yer verilmiştir. EGM açıklamasında *"mevcut ulusal ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde ülkemizde Emniyet Teşkilatı mensuplarının sendika kuramayacakları ve herhangi bir sendikaya da üye olamayacakları açıktır"* iddiasına yer verilmektedir.

Uluslararası hukukta polis sendikası yasağı yok

EGM açıklamasında yer alan polislerin uluslararası hukuka göre sendika kuramayacakları iddiası yanlıştır ve hatalıdır. Hiçbir uluslararası sözleşme polislerin sendikalaşmasını yasaklamıyor. EGM'nin iç hukuktaki hukuksuz yasağın benzerinin uluslararası sözleşmelerde de olduğu izlenimini yaratan bu açıklaması tümüyle hatalıdır. Ne ilgili ILO sözleşmelerinde ne İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nde ne Avrupa Sosyal Şartı'nda ne de AB Temel Haklar Şartı'nda polislerin sendikalaşmasını yasaklayan ve engelleyen bir hüküm yoktur. Uluslararası hukuk polisin sendikalaşmasını yasaklamıyor. Hiçbir uluslararası sözleşme taraf devletlere polise sendika hakkını yasaklama zorunluluğu getirmiyor. Öte yandan EGM uluslararası sözleşmeleri yorumlama makamı değil, bir idari organdır. Bu yorum yetkisi ulusal ve uluslararası yargı yerlerine ve denetim organlarına aittir.

Sendikalaşma hakkını düzenleyen belli başlı uluslararası sözleşme ve antlaşmalar şunlardır: ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, AB Temel Haklar Şartı ve BM İkiz Sözleşmeleridir (BM Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi).

Tekrar vurgulamak gerekir ki, bu belgelerin hiçbiri polislerin sendikalaşmasını yasaklayıcı nitelikte değildir. Ancak bazı uluslararası sözleşmelerde (tümünde değil) polisler ve silahlı kuvvetler için sağlanan güvencelerin diğer çalışanlara göre daha sınırlı olduğu ve bu konuda ulusal makamlara ve mevzuata sendikalaşma hakkının ne ölçüde kullanılacağını belirleme imkânı verildiği bilinmektedir. Öte yandan uluslararası sözleşmelerin alt sınırlar getirdiği ve ulusal mevzuatın bunların üzerine çıkmasının önünde hiçbir engel olmadığını da vurgulamak gerekir. Dahası hukukun temel ilkelerinden birinin "şüphe durumunda özgürlük lehine yorum" olduğu dikkate alınacak olursa uluslararası sözleşmeler iç hukukta polise sendika hakkı tanımak için bir dayanak olarak kullanılabilir.

EGM açıklamasında BM Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesinin 2. maddesinde (22 olacak) yer alan *"Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar (lawful restrictions) konulmasını engellemez"* hükmünü gerekçe olarak ileri sürmektedir. Oysa bu hüküm sendi-

kalaşma hakkının kullanımının sınırlarına ilişkin ölçütleri (tümüyle ortadan kaldırma değil) taraf devletlere bırakmaktadır. Sözleşmede polise sendika yasağı yoktur.

Benzer bir sınırlama imkânı Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesinin 8/2 maddesinde de yer almaktadır. Ancak burada da yasak yoktur. Prof. Dr. Mesut Gülmez bu maddenin sendikalaşma hakkının kişiler yönünden uygulama alanının daraltılmasına olanak verdiğini ancak "yasal kısıtlamalar" ifadesinin bu iki güvenlik personeli için kesin bir sendika yasağı anlamına gelmediğinin altını çizmektedir (Gülmez, 2005, 129). Bu maddenin BM Genel Kurulunda görüşülmesi sırasında 8/2 kuralının silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmeti üyelerinin sendika haklarını yadsımadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar olanağı öngördüğü açıklanmıştır (Gülmez, 2005, 116).

Avrupa Konseyi ve AB normları polis sendikasını güvence altına alıyor

ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi sendikalaşma hakkının güvenlik görevlileri için sınırlanması olanağını getirmiş ve bu sözleşmenin getirdiği güvencelerin silahlı kuvvetler ve polise "hangi ölçüde" uygulanacağını belirleme yetkisini ulusal mevzuata bırakmıştır (9/1). Diğer bir ifadeyle bu madde silahlı kuvvetlere ve polise kesin bir sendika yasağı koyma yetkisini içermez, görev ve yetkilerinin niteliği göz önüne alınarak polis ve ordu mensupları için öteki çalışanlara göre daha geniş ve özel sınırlamalar konulmasına olanak verir (Gülmez, 2005, 146).

Gelelim Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ), Gözden Geçirilmiş ASŞ ve AB Temel Haklar Şartına. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı polisin sendikalaşma hakkını tanımaktadır. Polise sendika yasağı ASŞ hükümlerine aykırılık taşımaktadır. Yine AB Temel Haklar Şartı'nın 12/1 maddesi hiçbir ayrım yapmaksızın herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma hakkını güvence altına almıştır. GG ASŞ (1996) ve AB Temel Haklar Şartı'nın (2000) daha yeni tarihli sözleşmeler oldukları dikkate alınırsa uluslararası hukukun polisin sendika hakkının genişletilmesi yönünde geliştiği net bir biçimde ortaya çıkar.

Kısaca EGM yanılıyor ve yanıltıyor. Uluslararası sözleşmeler polise sendika hakkını yasaklamıyor, tersine giderek genişletiyor.

Bunca ülke yanılıyor olamaz!

Öte yandan polise sendikalaşma hakkı tanıyan ABD, Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Danimarka, Fildişi Sahili, Finlandiya, Fransa, Gine, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İzlanda, Lüksemburg, Malavi, Nijer, Norveç, Portekiz, Senegal, Tunus, Yeni Zelanda ve Yunanistan hep birlikte yanılıyor olamaz.

Polisin sendikalaşması karşılaştırmalı hukuk açısından da temel bir haktır ve son derece yaygındır. EGM başını kuma gömmesin ve dünyada olan bitene baksın. Demokrasinin olduğu yerde polisin sendika hakkı var.

EGM ve Valilik yetkilerinin dışına çıkıyor

EGM açıklamasındaki bir diğer vahim nokta ise polis sendikası kurucularına soruşturma açılmasıdır. EGM tam bir keyfilik içinde davranmakta, suç ihdas etmekte ve kendini yargı yerine koymaktadır. Yasalarımızda "sendika kurmaya teşebbüs suçu" yoktur. Tersine Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesinde sendikalaşma hakkının çeşitli araçlarla engellenmesi suç olarak sayılmıştır. EGM, TCK 118'deki sendikalaşmayı engelleme yasağını ihlal edici girişimlerde bulunmaktadır.

Diğer bir hukuksuzluk ise Valiliğin başvuru dilekçesini hiçbir işlem yapmadan iade etmesidir. 4688 sayılı yasa çerçevesinde valiliğin böyle bir yetkisi yoktur. 4688 sayılı yasanın 6. maddesine göre valiliğin görevleri bellidir: (başvuru) *"belgelerin içerdikleri bilgilerin kanuna aykırılığının tespit edilmesi ya da bu Kanunda öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde, ilgili valilik eksikliklerin bir ay içinde tamamlanmasını ister. Tamamlanmadığı takdirde sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması için ilgili valilik bir ay içinde iş mahkemesine başvurur."* Valilik yasanın verdiği yetki ve görevlerin dışına çıkarak keyfi bir tutumla işlem yapmamakta ve evrakları iade etmektedir. Bu hukuk devleti değil, polis devleti uygulamasıdır.

Yapılması gereken Türkiye'nin anti-demokratik sendikal mevzuatına uluslararası kılıf aramak değil, ulusal sendikal mevzuatı uluslararası sözleşme ve uygulamalar doğrultusunda değiştirmek ve polis dahil tüm kamu çalışanlarına sendika hakkını kabul etmektir.

Not: Bu yazıda uluslararası çalışma hukukunun duayeni olan Prof. Dr. Mesut Gülmez'in *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, (2005) ve *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar* (1996) adlı çalışmalarından yararlanılmıştır.

Sendikal "destan" yazıyorlar!

BirGün 1 Ağustos 2013

Kamu çalışanlarının toplu sözleşme görüşmeleri 1 Ağustos'ta başlayacak. Bu görüşmelerde kamu çalışanlarını temsil edecek konfederasyon ve sendikaların belirlenmesinde esas olan kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının üye sayılarına ilişkin Temmuz 2013 istatistikleri Resmî Gazetede yayımlandı. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre toplu sözleşmelerde kamu görevlilerini ilgili hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendikalar ile en çok üyeye sahip ilk üç konfederasyon temsil ediyor.

2013 kamu çalışanları sendikalaşma istatistiklerine göre 2 milyon 135 bin kamu görevlisin 1 milyon 468 bini sendikalı. Sendikalaşma oranı yüzde 69'a ulaştı. Bir önceki yıl 1 milyon 375 bin olan kamu görevlisi sayısı yaklaşık 100 bin artmış durumda. İşçilerin sendikalaşma oranının resmen yüzde 9, özel sektörde ise fiilen yüzde 3 olduğu dikkate alınacak olursa memurların sendikalaşma oranları tam bir mucize!

Memur-Sen 708 bin üye ile en çok üyeye sahip konfederasyon, Kamu-Sen 445 bin üye ile ikinci, KESK ise 237 bin üye ile üçüncü konfederasyon durumunda. 11 hizmet kolunun 10'unda Memur-Sen'e bağlı sendikalar çoğunluk sendikası durumunda. KESK ise kültür sanat hizmet kolunda çoğunluğu sağlamış durumda. 445 bin üyeli Kamu-Sen ise hiçbir hizmet kolunda çoğunluğa sahip değil. Bu durumda toplu sözleşme heyetinde 12 Memur-Sen temsilcisi, iki KESK temsilcisi ve bir Kamu-Sen temsilcisi yer alacak. Bu durum ciddi bir eşitsizlik anlamına geliyor. Sendikalı memurların yüzde 48'ini temsil eden Memur-Sen toplu sözleşme heyetinde yüzde 80 oranında temsil edilecek.

Tablo: Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması (Bin) (2002-2013)

	KESK	Kamu-Sen	Memur-Sen	Toplam
2002	262	329	42	633
2013	237	445	708	1468
Değişim (%)	-10	35	1586	132

Tabloda üç büyük kamu çalışanı konfederasyonunu 4688 sayılı yasanın kabulünün ardından ve AKP dönemindeki üye sayıları ve değişim oranı yer almaktadır. Sendikalı kamu çalışanı sayısının bu dönemde yüzde 132 artarak 633 binden 1 milyon 468 bine ulaştığı görülüyor. Ancak bu artışın konfederasyonların üye sayısına yansıması ise ciddi bir asimetri gösteriyor. KESK'in üye sayısı yüzde 10 oranında gerilerken, Kamu-Sen'in üye artışı ise yüzde 35 ile sınırlı kalmış. Asıl astronomik artış ise Memur-Sen'in üye sayısında yaşanıyor. 2002'de 42 bin olan üye sayısı 2013'te yüzde 1586 oranında bir artışla 708 bine ulaşmış durumda. Memur-Sen sendikal bir "destana" imza atarak rakiplerini "bozguna" uğratmış durumda

Bir diğer ifadeyle bu 11 yıllık dönemde sendika üyesi olan 835 bin yeni üyenin 666 bini Memur-Sen'e ait. Böylece yüzde 69'a ulaşan kamu çalışanlarının sendikalaşma oranının büyük ölçüde Memur-Sen'in üye artışından kaynakladığı görülüyor. Bu durumun bir "sendikal destan" oluşturduğu ortada. Ancak Memur-Sen'in üye sayısında bu artış hayatın olağan akışına ve sendikal hareketin gidişatına uygun değil. Dünya sendikacılık literatüründe de bir örneğine rastlamadım.

Bu artışın olağandışı nedenleri olduğu gayet açık. Yıllardır kamu çalışanlarının için kararlı bir mücadele yürüten KESK'in üye sayısı yerinde sayarken, Kamu-Sen sınırlı bir artış sağlayabilirken nasıl oluyor da Memur-Sen 11 yılda 16 kat büyüyor? Bunun sırrı ne?

Kamu görevlilerinin iş güvencesinin sendikalaşmayı artırdığı söylenebilir. Nitekim kamu işçileri arsında da benzer bir eğilim her zaman var olmuştur. Ancak tuhaf olan bu artışın konfederasyonlar arasındaki inanılmaz dengesiz dağılımıdır. Bunun iki sırrı olduğunu söylemek mümkün. Birincisi sendika üyesi kamu çalışanlarının aidatları fiilen devlet tarafından ödenmektedir. Sendika üye olan kamu görevlilerine üç ayda bir 45 lira, yılda 180 lira toplu sözleşme

primi adı altında ödeme yapılmaktadır. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bu düzenleme bir hile ile adı değiştirilerek tekrar uygulanmaya başlandı. Diğer bir ifade ile sendikaya üye olan kamu görevlisi fiilen aidat ödememekte, hiçbir özveride bulunmamaktadır.

Devlet kesesinden sendikacılık diyebileceğimiz bu durum sendika üyeliğini kolaylaştırmaktadır. Bu faktörün beslediği bir diğer faktör ise "yandaş" sendikacılıktır. Hükümete yakınlığı ve desteği ile bilinen Memur-Sen'in 11 yıllık AKP döneminde 16 kat büyümesi tesadüf değildir. Memur-Sen hükümete verdiği desteğin ve hükümete olan yakınlığının karşılığını örgütlenmede korunup kollanarak almaktadır. Hükümet ve Memur-Sen arasındaki sembiyotik ilişki (karşılıklı yararlanmaya dayalı ilişki) astronomik artışın ardındaki temel nedendir.

Sendika üyeliğin mali hiçbir maliyetinin olmaması, ek olarak hükümete yakın bir konfederasyona üyeliğin bürokrasi tarafından teşviki ve böylesi bir konfederasyona üyeliğin kamu görevlilerinde yarattığı "huzur" ve işlerinin daha kolay çözüleceği inancı kamu çalışanları sendikacılığında yaşanan bu sendikal "destanın" temel nedenleridir.

1 Ağustos'ta toplu sözleşme görüşmeleri başlıyor. Ağustos'ta yapılması da ilginç elbette. Kamu çalışanları özellikle de öğretmenler tatildeyken yangından mal kaçırır gibi yapılıyor bu görüşmeler. Grevsiz toplu sözleşme hakkıyla bu görüşmelerde ilerleme sağlanması olanaksız. Ancak kamu çalışanlarının toplu eylem hakkını kullanmasının önünde bir engel yok. KESK, Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş daha önce bu yola başvurdu. Mesele üye kaydetmekte değil, üyelerinizin ne kadarını hakları için toplu eyleme götürebiliyorsunuz, mesele budur. Bakalım, Memur-Sen'in 708 bin üyesinin ne kadarı sahici ne kadarı kâğıt üzerinde üye? Bunu Ağustos'ta göreceğiz.

Tek sendika-tek adam rejimi

BirGün 14 Ağustos 2013

Sendikacılıkta bir rekor daha yaşandı. 2002 ile 2013 yılları arasında üye sayısını yüzde 1500'den fazla artırarak 42 binden 708 bine çıkaran Memur-Sen konfederasyonu toplu sözleşme konusunda da bir rekora imza attı.

4 milyondan fazla kamu görevlisini ve emeklisini ilgilendiren ve 2014 ve 2015 yıllarını kapsayan toplu sözleşmeyi bir haftada imzalayıverdi. Oysa toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçlanması için yasa, Hakem Heyeti dahil bir aylık süre öngörüyor. Ancak Memur-Sen bu bir aylık süreyi kullanmadan, apar topar ve toplu sözleşme usullerine ve teamüllerine aykırı bir şekilde hükümetle tek başına uzlaşmayı tercih etti.

Memur-Sen ile hükümet arasında varılan mutabakata göre, memurların taban aylığına 2014'te 175 TL zam yapılacak. 2015 yılında ise memur maaşlarına ilk 6 ay için yüzde 3, ikinci 6 ay için yüzde 3 zam yapılacak. Bu 175 liralık zam

brüt ve Ocak 2014'te memur maaşlarına 119 TL olarak yansıyacak. Kuşkusuz bu zam vergi dilimlerine bağlı olarak daha da gerileyecek.

2014-2015 dönemi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonuçlandırılma biçimi gerek yasa gerekse ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı. Toplu sözleşme heyetler arasındaki müzakerelerle sonuçlandırılmamış, heyetin bilgisi dışında bakanla Memur-Sen başkanı arasında varılan mutabakat heyete dayatılmıştır. Heyetin KESK'li ve Kamu-Sen'li üyeleri bu mutabakattan son dakikada haberdar edilmiştir.

Anlaşılan o ki bayram sonrasında toplu sözleşmeye yönelik muhtemel eylemlerin önü kesilmek istenmiş ve Memur-Sen hükümeti zor durumda bırakmamak için en az iki haftalık süre olmasına rağmen toplu sözleşmeyi imzalamayı tercih etmiştir. Böylece üye sayısındaki "mucizevi" artışın bedelini ödemiştir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu en çok üyeye sahip konfederasyonun başkanına toplu sözleşme imza yetkisi veriyor ve bu durumda diğer konfederasyonlar hakem heyetine dahi başvuramıyor. Diğer bir ifadeyle, yasa bir "tek sendika ve tek adam" rejimi ön görüyor. Memur-Sen başkanı aslında tek başına 4 milyondan fazla çalışan ve emeklinin kaderi hakkında belirleyici olabiliyor. Bu otoriter ve anti-demokratik düzenleme 12 Eylül 2010'da kabul edilen anayasa değişikliklerinin sonucudur.

Oysa Memur-Sen başkanının tüm kamu çalışanları adına toplu sözleşme bağıtlaması meşru değildir. Çünkü Memur-Sen en çok üyeye sahip olmasına rağmen çoğunluk sendikası bile değildir. Şu anda sendikalı memurların yüzde 48'ini temsil eden Memur-Sen'in başkanı kayıtsız şartsız bütün kamu görevlilerinin kaderini belirlemektedir. Bu otoriter bir sendikal rejimdir.

4688 sayılı yasa nakış gibi işlenerek en çok üyeye sahip konfederasyona bütün yetkileri devretmiş ve diğer konfederasyon ve sendikaları işlevsiz hale getirmiştir. Grevsiz bir tek sendika rejimi ön gören 4688 sayılı yasa daha da ileri giderek bir tek adam rejimine dönüşmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Memur-Sen başkanı (sadece bu ikisi) milyonlarca çalışan ve emeklinin kaderine tek başlarına karar verebilmektedir.

12 Eylül 2010 anayasa referandumu ile kamu görevlilerine tanınan sözde toplu sözleşme hakkının özü, grevsiz tek sendika ve tek adam rejimidir. Bu sendikal rejimin yeni inşa edilen siyasal rejim ile gayet uyumlu olduğu hatta onun bir minyatürü olduğu söylenebilir.

Kamu çalışanlarının son toplu sözleşme süreci grevsiz bir toplu sözleşme hakkının saçmalığını bir kere daha ortaya koyarken, güdümlü sendikacılığın yeni bir sefaletine tanıklık etmemizi sağladı.

Kaynaklar: Mesut Gülmez (2005) ve *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu ve Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar* (1996)

Anayasa Mahkemesi yanılıyor: Polisin sendika hakkı var

T24 30 Ocak 2014

Anayasa Mahkemesi polis sendikasına vize vermedi. Anayasa Mahkemesi 29 Ocak 2014 tarihli toplantısında Ankara 9. İş Mahkemesinin, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15. maddesinin, (j) bendinin iptaline karar verilmesi istemini karara bağladı. Gerekçesi henüz yayınlanmayan mahkemenin özet kararı şöyle:

> "4688 sayılı Kanun'un 15. maddenin (j) bendinde yer alan;
>
> A- "Emniyet hizmetleri sınıfı…" ibaresinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE,
>
> B- "…ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel…" ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE"

Anayasa Mahkemesi kararına göre polisler sendika kuramayacak ancak emniyet teşkilatında çalışan sivil personel sendika kurabilecek ve sendika üyesi olabilecek. Anayasa Mahkemesi polise sendika yasağını iptal ederek son derece özgürlükçü bir adıma imza atabilirdi. Polisin sendikalaşması sadece polisin özlük hakları açısından değil, keyfi uygulamaların ve hukuksuzlukların önüne geçilmesi açısından da önemli bir adım olurdu. Yüzlerce polisin sırf yargı kararlarını uyguladıkları için sürgün edildiği bu günlerde Anayasa mahkemesi kararı polisi iyice korumasız bırakmıştır. Yazık olmuştur. Anayasa Mahkemesi sendikal haklar konusunda özgürlükçü değil tutucu davranmıştır.

Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararı yayınlanmadığı için polise sendika yasağına ilişkin kararın hangi gerekçelere dayandığı bilinmiyor. Ancak temel bir insan hakkı niteliğinde olan sendika hakkından polisin mahrum bırakılması gerekçesi ne olursa olsun özgürlükçü değil tutucu bir karardır ve uluslararası norm ve uygulamaların Anayasa Mahkemesi tarafından dikkate alınmadığını göstermektedir.

Polisin sendikalaşma hakkı üzerine T24'te birkaç yazı yazmıştım. 14 Kasım 2012 tarihli yazımın başlığı "Emniyet Yanıltıyor: Polis Sendika Kurabilir" şeklindeydi. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün polisin sendika hakkını engellemesini eleştirmiştim. İdarenin bu yaklaşımının yüksek mahkeme tarafından da paylaşıldığı anlaşılıyor. Eski yazımın başlığını şöyle değiştiriyorum: Anayasa Mahkemesi Yanılıyor: Polisin sendika hakkı var.

Okumakta olduğunuz yazı daha önceki yazılarla benzerlikler taşıyor. Yüksek Mahkeme kararları dahil bunca hak ihlalinin yaşandığı bir ülkede insan haklarını sürekli tekrarlamakta yarar var. Bir kez daha tekrarlıyorum: Yanılıyorsunuz: Polisin sendika hakkı var!

Anayasaya uygun bulduğunuz 4688 sayılı yasanın 15 (j) bendi polisin sendika hakkına sınırlama getirmiyor, polisi tümüyle sendika hakkından yoksun bırakıyor. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve ILO denetim organları kararlarında da vurgulandığı gibi, sendikal haklar sendikalaşma, toplu pazarlık, toplu

eylem ile grev gibi üç temel unsurdan oluşur. Bu haklardan grev hakkının bazı kamu görevlileri için sınırlanması mümkündür. Ancak herhangi bir çalışan kategorisi için öngörülen mutlak sendikalaşma yasağı uluslararası normlara aykırıdır. Türkiye'nin usulüne göre onayladığı temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanunların yanı konuda farklı hüküm taşıması durumunda çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası sözleşmelerin esas alınması Anayasa'nın 90. maddesi gereğidir. Dolayısıyla polise mutlak sendika yasağının 90. madde bağlamında (uluslararası çalışma normları) değerlendirilmesi gerekirdi.

Polise mutlak sendika yasağı uluslararası sözleşmelere aykırı

Hiçbir uluslararası sözleşmede polislerin sendikalaşmasına ilişkin yasak yoktur. yasaklamıyor. Ne ilgili ILO sözleşmelerinde ne İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nde ne Avrupa Sosyal Şartı'nda ne de AB Temel Haklar Şartı'nda polislerin sendikalaşmasını yasaklayan ve engelleyen bir hüküm yoktur. Uluslararası hukuk polisin sendikalaşmasını yasaklamıyor. Hiçbir uluslararası sözleşme taraf devletlere polise sendika hakkını yasaklama zorunluluğu getirmiyor.

Sendikalaşma hakkını düzenleyen belli başlı uluslararası sözleşme ve antlaşmalar şunlardır: ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, AB Temel Haklar Şartı ve BM İkiz Sözleşmeleridir (BM Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi).

Tekrar vurgulamak gerekir ki, bu belgelerin hiçbiri polislerin sendikalaşmasını yasaklayıcı nitelikte değildir. Ancak bazı uluslararası sözleşmelerde (tümünde değil) polisler ve silahlı kuvvetler için sağlanan güvencelerin diğer çalışanlara göre daha sınırlı olduğu ve bu konuda ulusal makamlara ve mevzuata sendikalaşma hakkının ne ölçüde kullanılacağını belirleme imkânı verildiği bilinmektedir. Öte yandan uluslararası sözleşmelerin alt sınırlar getirdiği ve ulusal mevzuatın bunların üzerine çıkmasının önünde hiçbir engel olmadığını da vurgulamak gerekir. Dahası hukukun temel ilkelerinden birinin "şüphe durumunda özgürlük lehine yorum" (in dubio pro libertate) olduğu dikkate alınacak olursa uluslararası sözleşmeler iç hukukta polise sendika hakkı tanımak için bir dayanak olarak kullanılabilir. Anayasa Mahkemesinin bu özgürlükçü yorumla hareket etmesi ve insan haklarını koruyan bir karar vermesi beklenirdi.

Kısıtlama olabilir yasaklama olmaz

ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi sendikalaşma hakkının güvenlik görevlileri için sınırlanması olanağını getirmiş ve bu sözleşmenin getirdiği güvencelerin silahlı kuvvetler ve polise "hangi ölçüde" uygulanacağını belirleme yetkisini ulusal mevzuata bırakmıştır (The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.) (9/1).

Diğer bir ifadeyle bu madde silahlı kuvvetlere ve polise kesin bir sendika yasağı koyma yetkisini içermez, görev ve yetkilerinin niteliği göz önüne alınarak polis ve ordu mensupları için öteki çalışanlara göre daha geniş ve özel sınırlamalar konulmasına olanak verir (Gülmez, 2005, 146).

Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ), Gözden Geçirilmiş ASŞ ve AB Temel Haklar Şartı polisin sendikalaşma hakkını tanımaktadır. Polise sendika yasağı ASŞ hükümlerine aykırılık taşımaktadır. AB Temel Haklar Şartı'nın 12/1 maddesi hiçbir ayrım yapmaksızın herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma hakkını güvence altına almıştır. GG ASŞ (1996) ve AB Temel Haklar Şartı'nın (2000) daha yeni tarihli sözleşmeler oldukları dikkate alınırsa uluslararası hukukun polisin sendika hakkının genişletilmesi yönünde geliştiği net bir biçimde ortaya çıkar.

BM Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesinin 22. maddesinde "Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar (lawful restrictions) konulmasını engellemez" hükmüne yer verilmektedir. Bu hüküm sendikalaşma hakkının kullanımının sınırlarına ilişkin ölçütleri (tümüyle ortadan kaldırma değil) taraf devletlere bırakmaktadır. Sözleşmede polise sendika yasağı yoktur.

Benzer bir sınırlama imkânı Ekonomik ve Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesinin 8/2 maddesinde de yer almaktadır. Ancak burada da yasak yoktur. Prof. Dr. Mesut Gülmez bu maddenin sendikalaşma hakkının kişiler yönünden uygulama alanının daraltılmasına olanak verdiğini ancak "yasal kısıtlamalar" ifadesinin bu iki güvenlik personeli için kesin bir sendika yasağı anlamına gelmediğinin altını çizmektedir (Gülmez, 2005, 129). Bu maddenin BM Genel Kurulunda görüşülmesi sırasında 8/2 kuralının silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmeti üyelerinin sendika haklarını yadsımadığı, yalnızca yasal kısıtlamalar olanağı öngördüğü açıklanmıştır (Gülmez, 2005, 116).

Kısaca polisin bazı sendikal haklarının kısıtlanması mümkündür ve uluslararası hukukta bu yönde düzenlemeler vardır. Ancak polisin sendikalaşma hakkından tümüyle mahrum bırakılması Türkiye'nin de onayladığı uluslararası normlara ve insan haklarına aykırıdır.

Bunca ülke yanılıyor mu?

Dünyada polislerin (ve hatta askerlerin) sendikalaşması yaygın bir uygulama. Avrupa'da 27 ülkede toplam 35 polis sendikası var. Polis sendikasının olduğu ülkeler arasında komşularımız Yunanistan ve Bulgaristan da var. Polis sendikaları Avrupa Polis Sendikaları Konfederasyonu (EuroCop) adlı Avrupa ölçekli bir örgütün üyesi. EuroCop ise Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'a üye 10 Avrupa sendika federasyonundan biri.

EuroCop, sosyal Avrupa'yı, polisler için insan haklarını, demokratik denetim altında etkin bir polis hizmetini savunuyor ve polis hizmetlerinde özelleştirmeye karşı çıkıyor. Avrupa Polis Sendikaları Konfederasyonunun başkanı Anna Nellberg İsveçli bir kadın. Şu linki tıkladığınızda her ülkenin polis sendikasına ulaşabiliyorsunuz. Avrupa dışında aralarında ABD, Fildişi Sahili, Gine, Malavi, Nijer, Senegal, Tunus ve Yeni Zelanda'nın da olduğu pek çok ülkede polis sendikası var. Hep birlikte yanılıyor olamazlar değil mi?

Anayasa Mahkemesi demokratikleşme konusunda büyük bir adım yerine yasakçı ve tutucu bir yaklaşımı benimsedi. Yazık oldu! Bundan sonrası İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin konusu.

Genetiği değiştirilmiş sendikalar

BirGün 11 Temmuz 2014

Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarının 2014 üye sayıları açıklandı. 4 Temmuz'da açıklanan istatistiklere göre kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı yüzde 70'i aştı. 2,3 milyon sendikalaşabilir memurun 1,6 milyonu sendikalı. Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının 2002'de yüzde 48 ve toplam sendikalı sayısının 650 bin olduğu düşünülecek olursa inanılmaz (!) bir artışla yüz yüze olduğumuz görülüyor.

Kamu görevlileri istatistiklerinin yayımlanmaya başladığı 2002 yılından 2014'e sendikalaşabilir memur sayısı yüzde 67 artışla 1,4 milyondan 2,3 milyona ulaştı. Sendikalı memur sayısında ise yüzde 144 oranında artış yaşandı.

Kamu görevlileri sendikaları 2002 ile 2014 arasında yaklaşık 950 bin yeni üye kazanmış. Ancak bu artışın konfederasyonlara yansıması son derece asimetrik biçimde gerçekleşti. 950 binlik artışın 721 bini Memur-Sen'e üye olmuş durumda. 2002'de 42 bin olan Memur-Sen'in üye sayısı, 2014'te 763 bine ulaştı. Memur-Sen'in 12 yıllık üye artış oranı yüzde 1717 olarak gerçekleşti. Bu artış sendikacılık literatüründe eşine benzerine az rastlanır bir durum.

Memur-Sen toplam sendikalaşabilir memurların yüzde 34'ünü, Kamu-Sen yüzde 20'sini, KESK ise yüzde 11'ini temsil ediyor. Hizmet kollarının hiçbirinde KESK'in ve Kamu-Sen'in çoğunluk sendikası kalmadı. 11 hizmet kolunda yetki Memur-Sen üyesi sendikalarda. Kamu görevlileri açısından grev yasaklı tek sendika rejimi ile yüz yüzeyiz.

2002 yılında 329 bin üyesi olan Kamu-Sen'in üye sayısındaki artış sınırlı kaldı. 2014 istatistiğine göre Kamu-Sen'in üye sayısı 448 bin. Memur-Sen'in yüzde 1717'lik artışı karşısında Kamu-Sen'in artış oranı yüzde 36 ile sınırlı kaldı.

Kamu sendikal istatistiklerinde en olumsuz tablo KESK'e ait. KESK'in üye sayısı 240 binde kaldı. KESK'in 2002'de 262 bin, 2004'te 297 bin üyesi vardı. KESK'in sendikalı memurları temsiliyeti yüzde 40'dan yüzde 15'e düştü. KESK'in üye sayısındaki mutlak ve göreli düşüş çok ciddi bir durumdur. Sadece dışsal faktörlerle açıklanamaz. Bu tablodan sonra KESK'in şapkayı önüne koyup sıkı bir değerlendirme yapması lazım. Kral çıplak!

KESK'in hak temelli, işyeri temelli, kamu çalışanlarının ve emeğin sorunlarına odaklanan bir sendikal mücadele tarzına ihtiyacı var. Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığını (TÖS'ten KESK'e) var edenlerin ve omuzlayanların bu hazin tablo üstüne çok düşünmesi lazım.

Dördüncü konfederasyon durumundaki Birleşik Kamu-İş'in üye sayısı 51 bin. 2014 istatistiklerinin ilginç bir diğer özelliği Cemaat yakınlığı ile bilinen

konfederasyon Cihan-Sen'in ilk kez istatistiklere girmiş olması. 17 Aralık yolsuzluk soruşturmaları sonrasında yaşanan AKP-Cemaat kavgasının ürünü olarak ortaya çıkan Cihan-Sen konfederasyonuna bağlı sendikalar 4-5 ayda 24 bin üye kaydetti. Bu üyelerin önemli bir bölümü eğitim hizmet kolunda çalışıyor.

Tablo: Kamu Görevlileri Konfederasyonları Üye Sayıları ve Temsil Oranları (2002-2014)

	KESK	Oran (%)	Kamu-Sen	Oran (%)	Memur-Sen	Oran	Sendika Üyesi	Toplam Memur	Oran %
2002	262	19	329	24	42	3	650	1357	48
2003	295	23	385	30	98	8	788	1272	62
2004	297	19	343	22	138	9	787	1565	50
2005	264	17	316	20	159	10	747	1584	47
2006	234	15	327	21	203	13	779	1568	50
2007	232	14	350	22	250	15	855	1617	53
2008	223	13	358	21	315	19	930	1691	55
2009	224	13	376	21	376	21	1017	1784	57
2010	219	12	379	21	392	22	1023	1768	58
2011	232	12	394	21	515	27	1195	1874	64
2012	240	12	419	21	650	32	1375	2018	68
2013	237	11	445	21	708	33	1468	2135	69
2014	240	11	448	20	763	34	1589	2271	70
Değişim%	-8		36		1717		144	67	

Kaynak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Özel sektör işçilerinin sendikalaşma oranının yüzde üç civarında olduğu düşünülecek olursa. Kamu görevlilerinin yüzde 70'lik sendikalaşma oranı nasıl izah edilebilir? Memurların iş güvencesinin sendikalaşmayı kolaylaştırdığı doğru ama bunun sadece Memur-Sen'in işine yaraması, sadece Memur-Sen'in büyümesi başka bir soruna işaret ediyor. Bu sorun güdümlü sendikacılıktır. AKP döneminde kamu kesiminde devlet kesesinden sendikacılık, güdümlü sendikacılık mucizesi yaşanıyor.

Memur-Sen'in üye sayısı yüzde 1717 artarken, memurlar Temmuz 2014'te Memur-Sen'in yaptığı toplu sözleşme nedeniyle ikinci altı ay zammı alamadı ve enflasyonun altında ezildi. Kamu görevlileri sendikalaşması yüzde 70'e yaklaşırken, memurlar zam alamıyorsa bunun içi boş bir sendikalaşma olduğu su götürmez.

Tıpkı istihdam yaratmayan yapay ekonomik büyüme gibi, hak yaratmayan bir sendikal büyüme söz konusu. Bir tür hormonlu büyüme, bir tür GDO'lu sendikacılık söz konusu. Genetiği değiştirilmiş sendikalarla yüz yüzeyiz. Sayısal

olarak büyüyen ama çalışanların haklarını koruyamayan GDO'lu sendikalar. Özel sektörde on yıllardır var olan genetiği değiştirişmiş sendikalara şimdi kamu görevlileri alanında sahne alıyor.

AYM memurun grev hakkını tescil etti

BirGün 10 Aralık 2014

Kamu görevlileri, kamu çalışanları, memurlar, kamuda sendikacılık yapanlar! Bu Anayasa Mahkemesi (AYM) kararını çoğaltın, dağıtın, okuyun ve okutun. Özellikle iş bilmez ve hukuk tanımaz idarecilere okutun.

Okusun ve anlasınlar ki, memurun grev hakkı en üst mahkeme tarafından da tescil edildi. Artık abuk gerekçeleri, keyfi ceza ve soruşturmaları çöpe atsınlar.

AYM bireysel başvuru kapsamında kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili son derece yaşamsal bir karar verdi. Kamu görevlilerinin grevi de içeren toplu eylem hakkı yeni bir güvenceye daha kavuştu.

AYM, Eğitim-Sen üyesi bir öğretmenin, sendika yönetim kurulu tarafından 4+4+4 olarak bilinen eğitime ilişkin yasal düzenlemeleri protesto etmek amacıyla 28-29 Mart 2012 tarihlerinde ülke çapında "uyarı grevi" yapılmasına dönük kararına uyarak greve gittiği için uyarma cezası ile cezalandırılmasını Anayasa'nın 51. maddesindeki grev hakkının ihlali saydı. AYM İkinci Bölümünün 18/9/2014 tarihinde verdiği 2013/8463 başvuru numaralı kararı 4 Aralık 204 tarihli Resmî Gazetede yayımlandı.

Daha önce Danıştay tarafından benzer kararlar verilmiş olmasına ve bu konuda idari yargı içtihadı oluşmasına rağmen bu karar AYM düzeyinde verilen ilk karar olma niteliğini taşıyor. AYM, Devlet Memurları Yasası'nda yer alan grev yasağını kadük saymış ve Anayasa'nın 51. maddesindeki sendika hakkını ILO Sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararları ve Avrupa Sosyal Şartı çerçevesinde özgürlükçü bir biçimde yorumlamıştır.

AYM kararında şöyle demektedir: "Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlükler, benzer güvenceler getiren başka Örgütlenme Özgürlüğü ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi olmak üzere ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı ile tamamlanmaktadır. Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken bu belgelerde yer alan ve ilgili organlardan tarafından yorumlanan güvencelerin de göz önüne alınması gerekir."

AYM'nin bu yorumu sendikal hak ve özgürlükler için önemli bir açılım getirmekte ve bu hakların uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile birlikte ele alınması gereğinin altını çizmektedir. AYM'nin bu yorumu herkes için bağlayıcıdır.

AYM kararında, demokratik bir toplumda ordu, emniyet ve başka bazı sektörlerde sendikal faaliyete sınırlar getirilmesinin mümkün olduğunu ancak başvurucunun bir devlet okulunda öğretmen olduğu göz önüne alındığında memurların bu haktan tümüyle mahrum bırakılamayacaklarını belirtmektedir.

Mahkeme kararında "verilen uyarma cezası hafif olsa da başvurucu gibi sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru grev veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek niteliğe sahiptir" görüşüne yer verilmiştir. Mahkeme, hafif olsa da uyarma cezasının "demokratik bir toplumda gerekli olmadığı" sonucu varmış ve bu cezayla Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

AYM'nin verdiği karar ilkesel ve emsal niteliklidir ve benzer ihlaller için de geçerlidir. Bu nedenle grev hakkının kullanımı nedeniyle açılan benzer soruşturmaların durdurulması ve verilen idari cezaların kaldırılması gereklidir.

Bilindiği gibi kısa bir süre önce AYM, 6356 sayılı yasadaki grev yasaklarından bazıları (bankacılık ve şehir içi ulaşım) iptal ederek önemli bir adım atmıştı. Bu yeni kararı ile grev hakkını sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmiştir.

AYM kararı sonrasında boş ve bilgisiz tartışmalar ile hukuksuz uygulamalar bitmelidir. Kamu görevlisinin grev hakkı en üst düzeyde tescil edilmiştir. Kamu görevlileri grev hakkını kullanırken artık yeni bir güvenceye daha sahiptir.

AYM bu kararıyla, bir yasa hazırlığına ve bir hükümet politikasına karşı bir kamu görevlileri sendikasının almış olduğu grev kararını hukuka uygun bulmuş ve böylece sendika ve grev hakkını geniş yorumlamıştır. AYM'nin bu kararı yıllardır kamu görevlilerin sendikal hakları için mücadele edenler için gurur verici bir sonuçtur.

Memur sendikacılığı nereye?

BirGün 16 Temmuz 2015

Türkiye sendikacılık tarihinde eşine az rastlanır bir rekor yaşanıyor! Kamu görevlilerinin (memurların) sendikalaşma oranı yüzde 71,3'e ulaştı. Kamu görevlileri sendikalarının üye sayılarına ilişkin 2015 istatistikleri 8 Temmuz 2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. İşçilerin sendikalaşma oranının Resmî olarak yüzde 10, fiili olarak yüzde 6-7 civarında olduğu düşünülecek olursa memur sendikacılığında yaşanan bu rekor daha iyi anlaşılmış olur.

Ancak bu rekorda bir acayiplik var. Bu rekor artış sadece bir konfederasyona, Memur-Sen'e ait. Memur sendikacılığı değil aslında Memur-Sen mucizesi yaşanıyor. Eğer bu artış, az çok değişik konfederasyonlar arasında benzer bir eğilim gösterseydi memur sendikacılığı açısından genel bir yükseliş trendinden söz etmek mümkündü. Oysa 2002'den bu yana Memur-Sen'de inanılmaz bir üye artışı ve artış oranı yaşanırken diğer sendikalar ya zayıflıyor ya da yerinde sayıyor.

İşte memur sendikacılığında yaşanan çarpık büyümeye ilişkin çarpıcı veriler.

- 2002'de 1,3 milyon olan sendikalaşabilir memur sayısı, 2015'te 2,3 milyona ulaşmış. Toplam memur sayısı yüzde 73 artmış.
- 2002'de 651 bin olan sendikalı memur sayısı 2015'te 1,7 milyona yaklaşmış. Artış yüzde 158. 2002'de yüzde 48 olan sendikalaşma oranı ise 2015'te yüzde 71'in üzerine çıkmış.
- 2002'de 42 bin olan Memur-Sen üye sayısı 2015'te 836 bine yükselmiş. Artış yüzde 1900!!! Memur-Sen 20 kat büyümüş! 42 bin üyenin üzerine 794 bin üye koymuş. 2002'de sendikalaşabilir memurların yüzde 3'ünü temsil eden Memur-Sen, 2015'te temsil oranı yüzde 36'ya yükselmiş. Sendikacılık literatüründe eşi benzeri yok.
- Kamu-Sen aynı dönemde 329 binden 445 bine yükselmiş. Artış oranı yüzde 35. 116 bin yeni üye kazanmış. Ancak Kamu-Sen'in temsil gücü yüzde 24'ten yüzde 19'a gerilemiş.
- KESK ise aynı dönemde 262 binden 236 bine gerilemiş. 25 bin üye kaybetmiş. Temsil oranı ise yüzde 19'dan yüzde 10'a gerilemiş.

2014-2015 döneminde de benzer bir eğilim gözleniyor. Memur-Sen yine açık ara önde, rekoruna yeni rekorlar ekliyor!

- Son bir yılda 89 bin memur sendikalara üye olmuş. Bu sayının 74 bini Memur-Sen'i tercih etmiş.
- KESK ve Kamu-Sen'de ise küçük düşüşler yaşanmış.
- Birleşik Kamu İş'in üye sayısı 50 binden 57 bine, Cihan-Sen'in üye sayısı 24 binden 29 bine ulaşmış.
- 11 hizmet kolunun tümünde Memur-Sen üyesi sendikalar birinci sendika durumuna gelmiş.
- KESK çoğunlukta olduğu kültür-sanat hizmet kolunda da çoğunluğu kaybedince, tüm hizmet kollarında Memur-Sen sendikaları toplu sözleşme masasına oturma hakkı kazanmış.

Memur sendikalarının tablosu böyle ama bu işte bir tuhaflık olmalı. Grev hakkı olmayan sendika işlevlerini yerine getiremeyen memur sendikacılığında bu artış neden? Son toplu sözleşmede hükümetin verebileceğinden çok daha düşük bir sözleşmeyi imzalayan Memur-Sen'e bu teveccüh neden? Çalışanlar sendika işlevi olmayan bir örgütü sendikal nedenlerle tercih ediyor olamazlar.

Toplu sözleşme ertelenmeli

Aslında memur sendikacılığında sanal ve hormonlu bir büyüme yaşanıyor. Memur-Sen AKP ile paralel büyüdü. AKP Memur-Sen'i, Memur-Sen AKP'yi destekledi. Tipik bir sendikal vesayet veya yandaş sendikacılık öyküsü ile yüz yüzeyiz. Memurların sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesi, hükümete yakın sendikaya üyeliğin verdiği "güven" duygusu ve amirlerin Memur-Sen'i işaret etmeleri bu büyümenin temel nedeni. Eğer önümüzdeki dönem bir koalisyon hükümeti kurulursa o zaman bu gerçekler daha net görülecek.

İşin asıl önemli yanı, ağustos ayında toplu sözleşme görüşmeleri var. Memur-Sen hem büyük konfederasyon hem de bütün hizmet kollarında yetkili sendikalarıyla masada tek söz sahibi durumunda. Kamu-Sen ve KESK iyice göstermelik durumda kalacak. Son sözü Memur-Sen başkanı söyleyecek. Kamu-Sen ve KESK'in hakem kuruluna başvuru hakkı dahi yok. Memurların yüzde 36'sını temsil eden Memur-Sen bütün memurlar adına karar verecek. Diğer bir sorun ise henüz yeni hükümetin kurulamamış olması. Eski hükümetle yeni pazarlık olmaz.

Memur toplu sözleşmesi Ekim ayına ertelenmeli. Toplu sözleşme yeni hükümet ile yapılmalı. Dahası yeni bir mevzuat ile yapılmalı. Bu süre içinde 4688 sayılı yasa değiştirilerek toplu pazarlık masası demokratik hale getirilmeli ve memurların grev hakkı tanınmalı. Aksi halde memurlar ve emekliler son iki yılda olduğu gibi yeni bir toplu sözleşme faciası ile yüz yüze kalabilir.

Kayıkçı toplu sözleşmesi

BirGün 6 Ağustos 2015

Memurların ve memur emeklilerinin toplu sözleşme görüşmeleri 3 Ağustos'ta başladı. Toplu sözleşme görüşmeleri üç milyonu kamu görevlisi iki milyonu memur emeklisi olmak üzere, beş milyondan fazla emekçiyi kapsıyor. Aileler de hesaba katıldığında 15-20 milyon civarında insanın kaderi bu toplu sözleşmeye bağlı.

Kamu görevlileri toplu sözleşmesi süreci kapsam açısından Türkiye'nin en büyük toplu pazarlığı. Bu çapta başka bir toplu pazarlık yok. Türkiye'nin diğer en büyük toplu pazarlığı kamu işçileri için yapılıyor ve 250-300 bin civarında kamu işçisini kapsıyor. Memur toplu sözleşmesi en kapsamlı pazarlık. Ancak gelin görün ki ortada bu hacme ve büyüklüğe uygun bir toplu pazarlık yok. Memurların toplu pazarlık süreci bir kayıkçı kavgasından ve göstermelik müzakereden ibaret.

Kayıkçı kavgası tarafların birbiriyle sözde tartıştığı, kavga ettiği ama özünde birbirini kolladığı göstermelik gerilimlere ve ihtilaflara verilen ad. Deyimin kökeni eski İstanbul'da Karaköy ve Eminönü arasında yolcu taşıyan kayıkçılar arasında, kayıklar üzerinde yapılan göstermelik kavgalara dayanıyor. Kayıklar üzerinde küreklerle yapılan bu kavgalarda kayıklar sallandığı için denize düşmek istemeyen kayıkçılar birbirine sert vurmazmış. Deyim zamanla seyredenlerin yankesiciler tarafından soyulduğu göstermelik kavgalar için de kullanılır olmuş. Kayıkçı kavgasını seyre dalan vatandaş yankesiciler tarafından soyulurmuş.

Yıl 2015 ama memur toplu sözleşmesi kayıkçı kavgasından öteye gidemiyor. Buna kayıkçı toplu pazarlığı dense yeridir. Neden mi? Memur toplu sözleşmesi bütün ayrıntıları ile bir kayıkçı kavgası olarak tasarlandı. Bu kayıkçı kavgasının kuralları 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile adeta bir oya gibi işlendi.

Masada devletin karşısında üç konfederasyon var gibi duruyor ama gerçekte bir tek konfederasyon var: Memur-Sen. Memur-Sen 3,2 milyon memurun ve 2 milyon emeklinin 800 binini temsil ediyor ama bütün yetkiler onun elinde. Memur-Sen AKP ile içli dışlı ve AKP politikalarına açık destek veren bir konfederasyon. Nitekim bu yaklaşımı ile 2002'de 40 bin olan üye sayısını 2015'te 800 binin üzerine taşıdı.

Hükümetle müzakere yapma, sözleşme imzalama yetkisi Memur-Sen'de. Diğer sendikaların hiçbir yetkisi yok. Hükümetle daha kararlı pazarlık etmek isteyenlerin hiç şansı yok. Kavga kayıkçı usulüne göre olacak! Kamu-Sen, KESK ve diğer memur sendikalarının üye sayısı Memur-Sen'den fazla ama bu müzakere de hiçbir rolleri yok.

Kamuda kayıkçı kavgasının bir mevsimi var. Öyle her dönem olmaz. Herkesin sıcaktan mayıştığı bir mevsimde yapılmalı ve kısa sürede olup bitmeli! Memurun uyanık olduğu dönemde yapılması ve uzun sürmesi makbul değildir. Maazallah, mizansen anlaşılır! O yüzden sadece ağustos ayında yapılır biter kayıkçı kavgası.

Kamuda sözleşme süreci aslında kayıkçı kavgası bile değil. Çünkü tarafların birinin elinde kürek dahi yok. Sadece diğer kayıkta elinde kürek olan hükümete lafla karşılık verir. Grev hakkı olmayan memur, kayıkçı dövüşünde elinde kürek olmayan kayıkçı gibi. Ama telaşa mahal yok. Hükümet kayıkçı dövüşü kurallarına uygun hareket ediyor. Memur-Sen'i denize atma ihtimali yok. Kayıkçı dövüşünün sürmesi lazım.

Kayıkçı kavgasının bir de hakemleri var. Kavganın sonucu belli olmayınca son sözü burası söylüyor. Ama bu hakemlerin çoğunluğu kayıkçıların biri tarafından atanıyor. Hakem heyetinin hangi kayıkçıyı haklı bulacağı açık değil mi?

Kamuda kayıkçı kavgası başladı. Aman dikkat! Kayıkçı kavgası yapanlar için değil ama seyredenler için tehlikelidir. Kayıkçı kavgasına seyirci olmayın, seyirci kalmayın.

Memur-Sen'in "tarihi" toplu sözleşmesi

BirGün 28 Ağustos 2015

Memurlar ve memur emeklileri dahil beş milyon kamu emekçisini kapsayan 2016-2017 toplu sözleşmesi Memur-Sen ile hükümet arasında imzalandı. 800 bin civarında üyesi olan Memur-Sen tek başına beş milyonu aşkın emekçinin kaderini belirledi. Hakem kuruluna dahi başvurmaya gerek görmeyen Memur-Sen imzaladığı toplu sözleşmeyi "tarihi" bir "zafer" olarak ilan etmekten ve zafer ilan etmekten geri kalmadı. Gerçekten de "tarihi" bir toplu sözleşme ile yüz yüzeyiz!

Memur-Sen sendikalaşmada yarattığı "mucize" gibi toplu sözleşmede de "tarihi" bir imza attı. Nasıl mı? Bir toplu sözleşmede sendikanın başarısının en önemli ölçütü talepler ile sonuç arasındaki ilişkidir. Ne talep ettiniz ve neye

imza attınız? Bu ölçütten bakınca ortada tarihi bir zafer değil hezimet var. Bilindiği gibi memur toplu sözleşmesi genel sözleşme ve hizmet kolları sözleşmeleri olmak üzere iki farklı türde imzalanıyor. Biz burada tüm memurları ilgilendiren genel sözleşmeye bakacağız.

Sezar'ın hakkı Sezar'a! Memur-Sen pek kapsamlı bir toplu sözleşme taslağıyla masaya oturdu. 90 maddelik Memur-Sen taslağında yok yoktu. 2016 için 8+8, 2017 için 7+7 zam, ayrıca seyyanen 150 TL zam, gelir vergisi kayıplarının karşılanması, iki bayram ikramiyesi, yan ödemlerin yüzde 50 artırılması, büyümeden memurlara pay verilmesi, kıdem aylığına beş kat zam yapılması Memur-Sen'in belli başlı talepleri idi.

Memur-Sen'in maaşlara ilişkin parasal talepleri ne anlama geliyordu ve Memur-Sen neye imza attı? Memur-Sen'in parasal talepleri paçal olarak ele alındığında 2016 yılı için yüzde 31-33 arasında bir zam talep etti. Ancak yüzde 11'e (6+5) evet dedi. 2017 için Memur-Sen'in talepleri paçal olarak yüzde 24'e karşılık geliyordu. 2017 için imza attıkları zam oranı ise yüzde 7 oldu. Memur-Sen toplu sözleşme masasında tekliflerinde yüzde 70'e yakın indirim yaptı. Üçte bir ile yetindiler. Bu sonuç gerçekten de tarihidir. Toplu sözleşme literatüründe böyle büyük bir indirime pek tanık olmadık.

Toplu sözleşme masasında kuraldır. Arkasında durabileceğin ve uğruna mücadele edebileceğin teklifleri yapacaksın. Toplu sözleşme masası merhamet masası değildir. Savunamayacağın, uğruna mücadele edemeyeceğin tekliflerle masaya oturmayacaksın. Memur-Sen talep ettikleri uğruna mücadele etmedi, kayıkçı kavgasını tercih etti. Toplu sözleşme öncesinde ve sonrasında kılını kıpırdatmayan Memur-Sen göstermelik bir eylem dahi yapmadı.

Geçmiş dönem kayıplarının karşılanmamış olması nedeniyle yüzde 11 zam aldatıcıdır. Seyyanen zam alınmaması özellikle düşük maaşlı memurlar için önemli bir sorundur. Oysa kamu işçisi için yapılan toplu iş sözleşmesinde seyyanen zam ve iyileştirme sağlanmıştı. Zammın tümüyle yüzdeli yapılması düşük ve yüksek memurun eline geçecek zamda uçurum yaratacak.

Öte yandan alınan zamlar gelir vergisi dilimleri dikkate alındığında memura daha düşük yansıyacak. Hükümet gelir vergisinin ilk dilimine girecek tutarı enflasyonun altında artırarak ücretlilerin daha yüksek gelir vergisi diliminden vergi ödemesine, yüzde 15 yerine yüzde 20 vergi ödemesine yönelik bir politika izliyor. Son dört yılda yüzde 23,3'lük enflasyona karşılık yüzde 15'lik vergiye tabi ilk vergi dilimi yüzde 20 arttı. Böylece memurların önemli bir bölümü yüzde 5 daha fazla vergi ödedi. Toplu sözleşmede bu konuda hiçbir düzenleme yer almadı.

Memur-Sen 90 maddelik iddialı bir teklifle masaya oturdu yüzde 33'e yakın zam talep etti ama sonuç hüsran oldu. Parasal artış yüzde 11'de kalırken Memur-Sen'in taleplerinin ezici çoğunluğu 43 maddelik toplu sözleşmede yer almadı. Bunun tek istisnası Cuma namazı için ibadet izni oldu. Ancak kamuda fiilen var olan bu uygulama Memur-Sen'in hezimetinin üstünü örtmeye yetmez.

Defalarca yazdım. Bir kez daha yazayım. Memur toplu sözleşme süreci mevcut haliyle bir kayıkçı kavgasından farksız. Grevsiz ve tek sendika-tek adama

(Memur-Sen başkanı) dayalı bu sistemle özgür bir toplu pazarlık mümkün değil. Kamu çalışanı özgür ve demokratik bir sendikacılığa kavuşmadan toplu sözleşmelerde dağ fare doğurmaya devam edecek.

Memurların grev hakkı pekişti

BirGün 1 Ekim 2015

Anayasa Mahkemesi (AYM) bir kez daha kamu görevlilerinin grev hakkını tescil etti. AYM'nin 18 Eylül 2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 10.6.2015 tarihli bireysel başvuru kararı ile (Selda Demir Taze kararı) memurların sendika kararıyla işe gitmemesinin sendikal hak olduğu ve bu hakkı sınırlamaya yönelik en küçük müdahalenin dahi hak ihlali olduğu sonucuna varıldı. Böylece memurların grev hakkı konusunda güçlü bir içtihat oluştu.

Bu AYM'nin memurların grev hakkına ilişkin ilk kararı değil. AYM 4.12.2014 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 2013/8463 başvuru sayılı kararında da (Tayfun Cengiz kararı) memurların grev hakkını tescil etmişti. AYM'nin bu iki kararı ile hiçbir tartışmaya yer bırakmayacak biçimde, memurların sendika kararıyla iş bırakabileceği (greve gidebileceği) netleşmiş oldu. Bu karar 657 sayılı yasada yer alan açık grev yasağı ile 4688 sayılı yasada yer alan dolaylı grev yasağını kadük (uygulanamaz) hale getiriyor.

AYM kararı Eğitim Sen'in iki günlük iş bırakma kararına katılan bir öğretmenin başvurusu üzerine alındı. AYM'nin önceki kararı da yine bir Eğitim Sen üyesinin yapmış olduğu başvuru üzerine alınmıştı. Bilindiği gibi Eğitim-Sen'in 6 Mart 2012 tarihinde almış olduğu karar ile 4+4+4 olarak bilinen ve eğitim sistemini alt üst eden yasa hazırlığına karşı 28 ve 29 Mart 2012 tarihlerinde ülke çapında iki günlük iş bırakma kararı almış ve uygulamıştı. Bu eyleme katılan bazı kamu görevlilerine ceza verilmesi üzerine konu yargıya taşınmıştı.

Eğitim Sen'in bu kararı ve ardından yürütülen yargı süreciyle memurların grev hakkı en üst yargı organı tarafından güvence altına alınmış oldu. Bir yanda toplu sözleşme sırasında değil grev yapmak, hakem kuruluna dahi başvur(a)mayan bir zihniyet. Bir yandan fiili ve meşru yollarla grev hakkını kazanan bir sendikacılık. Bilindiği gibi Memur-Sen Ağustos 2015'te yapılan toplu sözleşme görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkarmamış, greve gitmediği gibi, hakem kuruluna dahi başvurmamıştı.

AYM, tıpkı bir önceki Cengiz kararında olduğu gibi, Taze kararında da sendika kararıyla işe gitmemenin hak olduğunu ve buna ceza vermenin sendika hakkının ihlali olduğuna karar verdi. Somut olayda Eğitim Sen üyesi öğretmen 28-19 Mart 2012 tarihinde sendika kararıyla iki gün işe gitmediği için, mazeretsiz işe gitmediği gerekçesiyle kınama cezası ile cezalandırıldı. Konu idari yargıya taşındı. Mersin İdare Mahkemesi cezanın hak ihlali olduğunu karara bağ-

ladı ve işlemi iptal etti. Ancak idarenin itirazı üzerine Adana Bölge İdare Mahkemesi cezayı onayladı. Bunun üzerine konu bireysel başvuru yoluyla AYM'ye taşındı.

AYM, çeşitli İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarına da atıfta bulunarak sendikanın kararına katılarak işe gelmemenin sendika hakkının kullanımı olduğuna karar verdi. AYM, bu başvuruda olduğu gibi sendika hakkını kullanan kamu görevlilerinin disiplin soruşturması tehdidi altında kaldıklarını vurguladı.

AYM kararında şu çarpıcı saptama yer alıyor: "Verilen ceza (kınama) hafif olsa da başvurucu gibi sendikaya üye kişileri, çıkarlarını savunmak amacıyla yapılan meşru sendikal faaliyetlere veya eylem günlerine katılmaktan vazgeçirecek bir niteliğe sahiptir." Mahkeme kararında, hafif bir ceza olsa da sendikal faaliyet karşılığı uygulanan kınama cezasının "zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaçtan" kaynaklanmaması nedeniyle "demokratik toplumda gerekli olmadığı" sonucuna varıyor ve iki gün işe gitmeme nedeniyle verilen kınama cezasının sendika hakkının ihlali olduğu saptıyor.

Bilindiği AYM, mamurların grev hakkı yanında işçilerin grev hakkıyla ilgili önemli kararlara imza atmıştı. 6356 sayılı yasadaki grev yasaklarından bazıları (bankacılık ve şehir içi ulaşım) iptal etmiş, Kristal-İş sendikasının Şişecam'da uyguladığı grevin hükümetçe ertelenmesinin de hak ihlali olduğu sonucuna varmıştı.

AYM hukukun gereğini yaparak grev hakkını güvenceye alıyor ama sendikaların ezici çoğunluğu sendika olmanın gereğini yapıp grev hakkını kullanabiliyor mu? İşte asıl mesele bu.

Memur sendikacılığında yüzde 2129'luk hormonlu büyüme!

BirGün 7 Temmuz 2016

Kamu görevlileri sendikalarının 2016 üye sayıları açıklandı. Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistikleri her zaman olduğu gibi oldukça ilginç ve tartışmalı sonuçlar ortaya koyuyor. Sendikalaşabilir memur sayısı 2002'de 1 milyon 357 bin iken, 2016'da yüzde 81 artışla 2 milyon 452 bine yükselmiş. Buna karşın 2002'de 650 bin olan sendikalı memur sayısı yüzde 170 artarak 2016'da 1 milyon 757 bine ulaşmış. 2002'de yüzde 48 olan memurların sendikalaşma oranı ise 2016'da yüzde 72'ye yaklaşmış. Memurların sendikalaşma hızı memur artış hızının neredeyse iki katı. Anlaşılan memurlar haklarını korumak için can havliyle sendikalaşıyor ve bir rekora koşuyor!

Ancak verilere biraz daha yakından bakılınca kazın ayağının hiç de öyle olmadığı görülüyor. Memur sendikacılığındaki yükselişin büyük ölçüde hormonlu ve güdümlü olduğu gösteren çok sayıda gösterge var. 2016 istatistiğinde ilk dikkat çeken nokta Memur-Sen'in 2002'den bu yana devam eden "mucizevi"

yükselişin devam ediyor olması. Memur-Sen 956 bin, Kamu-Sen 420 bin, KESK 221 bin ve Birleşik Kamu-İş 64 bin üyeye sahip. 2002'de 42 bin üyesi olan Memur-Sen 14 yıl için yüzde 2129 büyüyerek 936 bin üyeye ulaşmış! Memur-Sen 2002'de sendikalaşabilir memurların yüzde 3'ünü temsil ederken, 2016'da bu oran yüzde 38'e yükselmiş. KESK 2002'de sendikalaşabilir memurların yüzde 19'unu temsil ederken, 2016'da bu oran yüzde 9'a düşmüş. Kamu-Sen'in temsil oranı ise aynı dönemde yüzde 24'ten yüzde 17'ye gerilemiş (Tablo).

Memur-Sen dur durak bilmiyor!

2002'den bu yana Memur-Sen'in üye sayısı 894 bin artarken, Kamu-Sen'in üye artışı 91 bin olmuş. KESK ise 41 bin üye kaybetmiş. 2009'da kurulan Birleşik Kamu-İş ise üye sayısını 43 bin artırmış. Memur-Sen yüzde 2129 büyürken, Kamu-Sen sadece yüzde 28 büyümüş, KESK ise yüzde 16 oranında küçülmüş. 2015 istatistikleri ile karşılaştırıldığında Kamu-Sen 25 bin üye KESK ise 15 bin üye kaybetmiş durumda. KESK 297 bin ile en yüksek üye sayısına ulaştığı 2004 yılına göre 76 bin üye kaybetmiş durumda. Memur sendikacılığının 2002-2016 arası 15 yıllık serencamının ayrıntıları tabloda görülebilir.

Bu tablonun kendisi bile memur sendikacılığında yaşanan büyümenin hormonlu ve güdümlü olduğunu ortaya koymaya yeterli. Bu denli asimetrik bir gelişme hayatın olağan akışına ve bilime aykırıdır. 15 yılda yüzde 2129'luk büyümenin sendikacılık literatüründe eşi benzeri yok. Bir sendikal konfederasyonun hiç üye kaybetmeden 15 yıldır aralıksız büyümesi izaha muhtaç. Eğer bu konfederasyon 15 yıldır memurların hak ve çıkarlarını geliştirerek, memurların refahını ve güvencelerini artırmış olsaydı bu gelişme bir nebze açıklanabilirdi. Ancak durumun böyle olmadığı malum.

Bir başka tuhaf durum ise memurların ve işçilerin sendikalaşma oranları karşılaştırıldığında ortaya çıkıyor. Sendikalaşmaya en çok ihtiyacı olan özel sektör işçilerinin sendikalaşma oranı yüzde 4 düzeyinde iken, memurların sendikalaşmasının yüzde 72'ye yaklaşması nasıl izah edilebilir? Göstermelik bir toplu pazarlık sisteminin var olduğu, greve olanak tanımayan 4688 sayılı yasanın cenderesinde hızla büyüyen bu sendikacılığın bir başka "sırrı" olmalı.

Kuşkusuz bu sırrın bir izahı var. İşçiler sendikalaştığında işten atılırken, kamuda memurların sendikaya (ama malum sendikalara) üye olması bizzat amirler tarafından teşvik ediliyor. Makbul konfederasyona bağlı sendikalara üyelik devlet eliyle destekleniyor ve teşvik ediliyor. Makbul memur sendikalarına üyelik memura bir güvence olarak sunuluyor. Aday memurluktan asıl memurluğa geçmenin, öğretmenlikte ve akademide kadroya alınmanın ve yükselmenin anahtarı makbul sendikalara üye olmaktan geçiyor. Doğrudan ve dolaylı mobbing uygulamalarından kurtulmak da cabası. Sendika aidatını da devlet ödediği için hormonlu sendikacılık başını alıp gidiyor.

Tablo: Memurların Sendikalaşması (2002-2016)

Yıl	KESK		Kamu-Sen		Memur-Sen		Sendikalı Memur (Bin)	Toplam Memur (Bin)(*)	Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
	Üye (Nin)	Temsil (Yüzde)	Üye (Bin)	Temsil (Yüzde)	Üye (Bin)	Temsil (Yüzde)			
2002	262	19	329	24	42	3	650	1357	48
2003	295	23	385	30	98	8	788	1272	62
2004	297	19	343	22	138	9	787	1565	50
2005	264	17	316	20	159	10	747	1584	47
2006	234	15	327	21	203	13	779	1568	50
2007	232	14	350	22	250	15	855	1617	53
2008	223	13	358	21	315	19	930	1691	55
2009	224	13	376	21	376	21	1017	1784	57
2010	219	12	379	21	392	22	1023	1768	58
2011	232	12	394	21	515	27	1195	1874	64
2012	240	12	419	21	650	32	1375	2018	68
2013	237	11	445	21	708	33	1468	2135	69
2014	240	11	448	20	763	34	1589	2271	70
2015	236	10	446	19	837	36	1679	2354	71
2016	221	9	420	17	956	39	1757	2452	72

(*) 4688 sayılı yasaya göre sendika üyesi olması mümkün memur sayısı

Üye çok ama itibar yok

Ancak 936 bin üyeye sahip olmak her şeye yetmiyor. Üye sayısı başka itibar başka. Memur-Sen on yıldır yaptığı başvurulara rağmen Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) ile Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyeliğine kabul edilmiyor. Memur-Sen'in ITUC üyelik başvurusu iki kez reddedildi. 2006 yılında Türk-İş, DİSK ve KESK'in karşı çıkması nedeniyle üyeliği kabul edilmeyen Memur-Sen'in ikinci üyelik başvurusu Şubat 2011'de ITUC Yönetim Kurulu tarafından bir kez daha reddedildi. ITUC kararında Memur-Sen'in bağımsız karakterinin tartışmalı olması nedeniyle üyelik başvurusunun kabul edilmediği belirtildi. ITUC'a benzer bir şekilde Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC da Memur-Sen'in üyelik başvurusunu kabul etmedi.

Memur-Sen'in durumu Türkiye'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı sözleşmesi açısından oldukça tartışmalı. 98 sayılı sözleşme sendikaların işverenlerin karışması ve müdahalesine karşı korunmasını öngörüyor. 98 sayılı sözleşme işverenlerin sendikal ayrımcılık yapmasını yasaklarken, işverenlerin mali ve idari her hangi bir yolla sendikalara müdahalesinin engellenmesini öngörüyor. Memur-Sen ile işveren konumunda olan hükümet arasındaki bağımlılık 98 sayılı sözleşmenin ihlali anlamına geliyor.

Öte yandan Memur-Sen'in üye sayısının 956 bine ulaşması Türk-İş açısından kritik önem taşıyor. Türk-İş'in Ocak 2016 istatistiklerine göre üye sayısı 878 bindi. Temmuz 2016 istatistikleri henüz açıklanmadı. Türk-İş Temmuz 2016 istatistiklerinde Memur-Sen'in üye sayısını aşamazsa Memur-Sen ilk sıraya yükselmiş olacak bu durum Türk-İş'in ILO'da temsilini tartışmalı hale getirebilir ve uluslararası sendikal hareket tarafından tanınmayan bir örgüt olan Memur-Sen'in ILO'da temsili gibi tuhaf bir tablo ortaya çıkabilir.

Memur-Sen'in hükümet güdümlü ve hormonlu büyümesi bir vaka. Ancak bu durum kamu çalışanları arasında demokratik ve mücadeleci bir sendikacılığın neden güçlenmediği sorusunu açıklamaya yetmiyor. Koşulların güdümlü ve hormonlu sendikacılık için elverişli olması ve ülkenin politik iklimi malum. Ancak tüm bunlar kamu çalışanları sendikacılığındaki demokratik ve mücadeleci hattın neden bu denli zayıfladığını açıklamaya yetmiyor. Çuvaldızı başkasına batırmadan önce iğneyi kendine batırmanın zamanıdır.

Kamu emekçileri sendikacılığı için düşünme vakti

BirGün 10 Temmuz 2017

2017 yılı kamu görevlileri (memur) sendikaları istatistikleri 5 Temmuz 2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Sendikalı memur sayısı 2016 yılına göre 73 bin azalarak 1 milyon 757 binden 1 milyon 684 bine düştü. 2005 yılından bu güne her yıl artış gösteren sendikalı memur sayısı ilk kez düşüş yaşıyor. 2016'da yüzde 72 olan memur sendikalaşma oranı ise yüzde 69'a geriledi.

Düşüşte en büyük pay KESK'in. 2016 yılında 221 olan KESK'in toplam üye sayısı 54 bin kişilik azalışla 167 bine geriledi. Türkiye Kamu-Sen'in üye sayısı ise 24 bin kişilik azalışla 420 binden 396 bine geriledi. Birleşik Kamu-İş 64 bin olan üye sayısını korurken, üye sayısı artan tek konfederasyon beklendiği gibi Memur-Sen oldu. Memur-Sen'in üye sayısı 41 bin artarak 956 binden 997 bine yükseldi. 2016 istatistiklerinde 22 bin üyesi olan Cihan-Sen ise 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında FETÖ/PDY ile bağlantılı olduğu gerekçesiyle KHK ile kapatıldığı için 2017 istatistiğinde yer almadı.

Şaşırtmayan Memur-Sen mucizesi!

Memur konfederasyonlarının uzun dönemli üye sayısına bakıldığında ise daha çarpıcı sonuçlar ortaya çıkıyor. 2002'den bu yana yayımlanan memur sendikaları istatistiklerine göre Memur-Sen üye sayısını 42 binden 997 bine yükseltti. Bu yüzde 2274'lük bir artış anlamına geliyor. 2002'de sendikalı memurların sadece yüzde 6,5'unu temsil eden Memur-Sen 2017 istatistiğine göre sendika üyesi memurların yüzde 59'dan fazlasını temsil ediyor. Memur-Sen AKP'li yıllarda 955 bin yeni üye kaydetmiş.

Yüzde 2274'lük üye artışının bir sendikal "mucize" olduğu tartışma götürmez. Bu artışın nedenleri üzerinde iyi düşünülmesi gerekiyor. Bu artışın bir bölümünü dönem boyunca kamuya yeni giren 1 milyondan fazla memur oluşturabilir. Gerek kamuda mülakat yoluyla liyakatin ortadan kaldırılması, gerekse aday memurluk döneminde Memur-Sen'e üye olma yönündeki baskılar üye artışında önemli bir faktördür. Asıl etken ise, 2002 yılına kadar silik bir konfederasyon olan Memur-Sen'in AKP döneminde iktidar partisi ile yakın ilişkileri ve aldığı siyasal destekle büyümesidir. Diğer bir ifadeyle "yandaş" sendikacılık veya vesayet sendikacılığı mucizenin asıl sebebidir.

Tablo: Kamu Görevlilerinin (Memurların) Sendikalaşması (2002-2017)

Yıl	KESK Üye (bin)	KESK Temsil (%)	Kamu-Sen Üye (bin)	Kamu-Sen Temsil (%)	Memur-Sen Üye (bin)	Memur-Sen Temsil (%)	Sendikalı Memur (bin)	Sendika Üyesi Olabilir Memur (bin)
2002	262	40,3	329	50,6	42	6,5	650	1357
2003	295	37,4	385	48,9	98	12,4	788	1272
2004	297	37,7	343	43,6	138	17,5	787	1565
2005	264	35,3	316	42,3	159	21,3	747	1584
2006	234	30,0	327	42,0	203	26,1	779	1568
2007	232	27,1	350	40,9	250	29,2	855	1617
2008	223	24,0	358	38,5	315	33,9	930	1691
2009	224	22,0	376	37,0	376	37,0	1017	1784
2010	219	21,4	379	37,0	392	38,3	1023	1768
2011	232	19,4	394	33,0	515	43,1	1195	1874
2012	240	17,5	419	30,5	650	47,3	1375	2018
2013	237	16,1	445	30,3	708	48,2	1468	2135
2014	240	15,1	448	28,2	763	48,0	1589	2271
2015	236	14,1	446	26,6	837	49,9	1679	2354
2016	221	12,6	420	23,9	956	54,4	1757	2452
2017	167	9,9	396	23,5	997	59,2	1684	2431
Fark (2002-2107)	-95		67		955		1034	1074
Değişim (2002-2017)	-36,3		20,4		2273,8		159,1	79,1

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden yararlanılarak tarafımızdan hazırlanmıştır.

Bugün Memur-Sen'in kamu bürokrasisinde nasıl örgütlendiği sır değil. Hemen her kurumda amirlerin Memur-Sen'i işaret ettiği ve yükselme, sürülme ve sicil kaygısı ve korkusuyla memurların Memur-Sen'e üye kaydedildiği biliniyor. Öte yandan Memur-Sen fiilen pek çok kamu kurumunda atama ve yükselmeleri bizzat belirlemektedir. Bu nedenle "işini bilen" memurların iktidara yakınlığı nedeniyle Memur-Sen'i bir "korunak" olarak gördüğü anlaşılıyor. Aslında 1950 ve 60'lı yıllarda kamu işletmelerinden ve genel olarak belediyelerden bildiğimiz örgütlenme tarzı Memur-Sen tarafından da sıkı sıkıya uygulanıyor. Bir diğer faktör ise devlet tarafından sendikalı memurların maaşlarına eklenen "toplu sözleşme primi" adı altında sendika aidatı tutarındaki ek ödemedir. Böylece sendikaya üye olan memur maddi hiçbir fedakârlıkta bulunmuyor. Sendikacılık devlet kesesinden yapılıyor.

Kamu-Sen de zayıflıyor

Türkiye Kamu-Sen ise AKP döneminde üye kaybeden ve temsil gücü azalan konfederasyonlar arasında yer alıyor. 2002 yılına göre üye sayısını 329 binden 395 bine çıkarmasına ve 2014'e kadar üye sayısını üye sayısını artırmasına rağmen, Kamu-Sen son üç yılda 53 bin üye kaybetti. 2014'te 448 bin olan üye sayısı 395 bine geriledi. Kamu-Sen temsil gücü açısından ise daha büyük bir erozyon yaşadı. 2002'de sendikalı memurların yüzde 51'ini temsil ederken, 2017'de temsil oranı yüzde 23,5'e geriledi.

Kamu-Sen 2010 yılına kadar en büyük memur konfederasyonu olma özelliğini korudu. Ancak 2010'dan başlayarak birinciliği Memur-Sen'e kaptırdı. Kamu-Sen 2010'lu yıllarda üye sayısını artırsa da Memur-Sen'in artış hızının gerisinde kaldı. 2014 sonrasında ise Kamu-Sen'in üye sayısında azalma başladı. Kamu-Sen'in üye sayısında yaşanan azalma kamuda sendikalaşma konusunda yaşanan partizanlığın en önemli göstergesidir. Kamu görevlileri içinde rahatlıkla örgütlenebilecek bir konfederasyon olan Kamu-Sen'in de üye sayısının gerilemesi tablonun vahameti açısından önemlidir. Memur-Sen'e sağlanan koruma ve kollama Kamu-Sen'in doğal örgütlenme hacmini önemli ölçüde daraltıyor. Bu daralma önümüzdeki dönemde de devam edebilir.

KESK için düşünme zamanı

KESK ise gerek mutlak gerekse oransal açıdan tarihindeki en büyük erozyonla karşı karşıya. 2003-2004 yıllarında üye sayısı 300 bine yaklaşan KESK, tepe noktasına (2004) göre 130 bin üye kaybederek, 297 binden 167 bine geriledi. KESK'in sendikalı memurlar arasındaki temsil oranı 2002 yılında yüzde 40,3 iken 2017 yılında yüzde 9,9'a geriledi. 2005-2006 yıllarında keskin bir düşüşle 297 binden önce 267 bine sonra da 234 bine gerileyen KESK 2006'dan bu yana 220-240 bin bandında dalgalı bir seyir izledi. 2017 ise 2005-2006 yıllarına benzer sert bir düşüş yaşandı. Başta Eğitim en olmak üzere KESK'in lokomotif sendikalarında benzer bir eğilimin yaşandığı görülüyor. KESK'in sendikalı memur içindeki temsil oranının düzenli olarak gerilediğini söylemek mümkün.

Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığının öncüsü olan 1990'lı yıllarda fiili ve meşru bir sendikacılık hattıyla kamu çalışanları sendikacılığında belirleyici bir etkiye sahip olan KESK'te yaşanan erozyonun bürün boyutlarıyla tartışılması gerekiyor. 2000'lerin başlarında hem nicel hem de nitel olarak çok güçlü bir konfederasyon olan KESK'in erimesinin nedenleri iyi irdelenmelidir. KESK üyelerine yönelik sistematik baskı, yıldırma ve mobing sır değil. Kamuda sendikal baskı ve ayrımcılıktan en büyük payı KESK üyelerinin aldığı biliniyor. Son 15 yılın siyasal iklimi ve kamuda tırmanan yandaş sendikacılık KESK'in güç kaybetmesinde önemli rol oynadı. Kuşkusuz son bir yılda yaşanan düşüşte OHAL'ın ve 7 Haziran 2015 seçimleri sonrası yaşanan gelişmelerin belirleyici olduğunu söylemek mümkün. Son bir yılda Kamu-Sen'in de üye kaybetmesi ve toplam sendikalı memur sayısının azalması, siyasal iktidarın yedeğine girmeyen sendikaların cezalandırıldığını gösteriyor. Kısaca dışsal koşullar KESK'in zayıflamasında önemli bir rol oynadı.

Ancak dışsal koşulların vahameti resmin tamamını izah etmekten uzak. Sadece dışsal koşulların etkisi ile yaşanan büyük erozyonu ve başarısızlığı açıklamak mümkün değil. Hiçbir sendikal başarısızlık sadece dışsal faktörlerle açıklanamaz. 10 yılda 130 bin üye kaybedilmesi ciddi bir sendikal aidiyet sorunu olduğunu gösteriyor. Şu an 167 bin üyesi olan KESK şimdiki üye sayısının yüzde 78'ini son 10 yılda kaybetti. Bunun ciddi bir örgütsel başarısızlık olduğunu kabul etmeden, nedenleri üzerinde düşünmeden ve farklı politikalar oluşturmadan gidişatı tersine çevirmek mümkün değil.

KESK'in zayıflamasına yol açan içsel faktörlere de en az dışsal faktörler kadar önem vermek gerekiyor. Bu faktörlerin tartışılması bir köşe yazısına sığmayacak kadar kapsamlı ve çetrefil. Ancak bugüne kadar yapılanları yapmaya devam ederek gidişatı tersine çevirmek mümkün değil. Tablonun vahametini geçiştirmeden ve bahane üretmeden, KESK için şapkayı önüne koyup düşünme zamanıdır. Kamu çalışanlarının 1960'lardan bu yana biriktirdiği sendikal mücadele deneyimi bu zor koşulları aşmaya yetecek güçtedir.

İcazet sendikacılığının sıfır sözleşmesi

BirGün 28 Ağustos 2017

Kamu çalışanlarını ve emeklilerini kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşmesi Memur-Sen ile hükümet arasında imzalandı. Milyonlarca memur ve memur emeklisinin parasal ve sosyal pek çok hakkını düzenleyen sözleşme 2018-2019 yıllarını kapsıyor. Toplu sözleşme kamu harcamaları konusunda da kritik öneme sahip. Çünkü toplu sözleşme bütçeden kamu çalışanına ne kadar pay ayrılacağı anlamına geliyor. Özellikle maaş zammı konusunda ciddi bir pazarlık yapılmadan, Hakem Kurulu'na dahi gidilmeden alelacele imzalanan toplu sözleşme Kamu-Sen ve KESK tarafından büyük tepkiyle karşılanırken, Memur-Sen sözleşmeyi "başarı" olarak sunmaya çalışıyor. Bakalım öyle mi?

Bu nasıl başarı!

Bir toplu sözleşmenin başarısı iki ölçüte göre değerlendirebilir. Birincisi parasal haklar konusunda sağlanan artışlar, önceki toplu sözleşmeye göre sağlanana yeni kazamınlar; ikincisi sendikanın toplu sözleşme talepleri ile elde edilen sonucun karşılaştırılması. Şimdi bu iki ölçüte göre Memur-Sen toplu sözleşmesine bakalım. Memur-Sen "iki yıl için kümülatif yüzde 17,5 zam ve 258 kazanım elde ettik" diyor. Neresini düzeltelim! İki yıllık kümülatif zam aldatmacadır. Önemli olan yıllık ortalama zamdır. Altışar aylık zam sisteminde kümülatif zam ikinci altı ayda sağlanan zamdır. Birinci 6 ayda sadece birinci altı ay zammı uygulanır. O nedenle 6 aylık zam sisteminde yıllık toplam maaş artışını toplayıp 12'ye böldüğünüzde ortalama zammı bulursunuz.

Şimdi somut veriler üzerinden Memur-Sen'in toplu sözleşme performansını değerlendirelim. Memur-Sen altışar aylık dilimler halinde yüzde 10+6+10+8 zam talep etmişti. Memur-Sen'in 2018 için yıllık ortalama zam talebi 13,3'e, kümülatif olarak ise 16,6'ya geliyordu. İki yıllık kümülatif talep yüzde 38,5 idi. Ancak Memur-Sen yüzde 38,5 isteyip yüzde 17,5'a razı oldu. Diğer bir ifadeyle Memur-Sen bir yıl için istediği yüzde 16,6'lık zamma iki yıllığına razı oldu. Dahası 2018'in birinci altı için alınan fiili/ortalama zam oranı yüzde 5,8'de kaldı (Tablo 1). Başarı bunun neresinde!

Tablo 1: Memur-Sen ve Hükümetin Teklifleri ve Anlaşma (Yüzde)

	2018				2019		2018-2019
	İlk Altı Ay	İkinci Altı Ay	Kümülatif	Ortalama	İlk Altı Ay	İkinci Altı Ay	İki Yıl Kümülatif
Memur-Sen Zam Talebi	10,0	6,0	16,6	13,3	10,0	8,0	38,5
Hükümet İlk Zam Teklif	3,0	3,0	6,1	4,5	3,0	3,0	12,6
Hükümetin 2. Zam Teklifi	3,5	3,5	7,1	5,3	4,0	5,0	17,0
Toplu Sözleşme ile Sağlanan Zam	4,0	3,5	7,6	5,8	4,0	5,0	17,5
Memur Sen Zam Talebinden İndirim	-6,0	-2,5	-9,0	-7,5	-6,0	-3,0	-21,0
Hükümet İlk Teklifine Göre Artış	1,0	0,5	1,6	1,3	1,0	2,0	5,0
Hükümet 2. Teklifine Göre Artış	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,6

Öte yandan Temmuz 2017 itibariyle son bir yıllık enflasyon yüzde 9,8 ve önümüzdeki aylarda gerileyeceğine dair bir işaret de yok. Öyleyse ister kümülatif olsun ister ortalama olsun alınan zam enflasyonun altında mı? Altında. "Ama enflasyon farkı eklenecek" denebilir. Doğru ama bu reel olarak sıfır zam demek. Memur-Sen altı aylık dilimler halinde sıfır reel zam almayı garanti etmiştir. Bu mudur başarı!

Hükümeti tebrik etmek lazım. Hükümet Memur-Sen'i dereye susuz götürmüş ve susuz geri getirmiş. Memur-Sen toplu pazarlık teklifinde birinci yılı için

9 puan, iki yıllık 21 puan indirim yapmış. Hükümet ise birinci yıl ilk teklifine göre 1,6 puan artış yapmış. Hükümetin ilk teklifine göre iki yıllık kümülatif yaptığı artış ise 5 puan olmuştur. Birinci yıl Memur-Sen 9 puan indirim yaparken, hükümet sadece 1,6'lik artış yapmıştır (Tablo 1). Başarılı denen toplu pazarlık budur. Hükümet yerinden pek kımıldamazken, Memur-Sen teklifinde cömert indirimler yapmıştır. Oysa sendikacılıkta başarı taleple kazanım arasındaki makasın fazla açılmamasıdır.

Öte yandan yüzdeler bazen pek bir şey ifade etmeyebilir. Bu "başarılı" toplu pazarlığı somutlayalım. En düşük devlet memuru maaşı açısından toplu sözleşme ne anlama geliyor? En düşük devlet memuru maaşı Memur-Sen'e göre halen 2410 TL'dir. Buna göre Memur-Sen ilk altı ay için 241, ikinci altı ay için 145 TL olmak üzere kümülatif 400, ortalama 321 TL zam istedi. Hükümet ise altışar aylık 72+72 TL zam teklif etti. Memur-Sen ilk altı ay için 145 TL indirim yaptı, hükümet 24 TL artış yaptı ve anlaşma sağlandı. Çarpıcı olması açısından Memur-Sen'in ilk altı ayda sağladığı günlük artış 1 TL'nin altındadır. Memur-Sen'in önce olmaz dediği teklifle birkaç saat sonra imzaladığı sözleşme arasında iki yıllık kümülatif fark 14 TL'dir (Tablo 2). Bu mudur başarılı toplu sözleşme!

Tablo 2: En Düşük Memur Maaşına Göre Teklif Edilen ve Anlaşmayla Sağlanan Zam (TL)

	2018				2019		2018-2019
	İlk Altı Ay	İkinci Altı Ay	Kümülatif	Ortalama	İlk Altı Ay	İkinci Altı Ay	İki Yıl Kümülatif
Memur-Sen Zam Talebi	241	145	400	321	241	193	928
Hükümet İlk Zam Teklif	72	72	147	110	72	72	302
Hükümet 2. Zam Teklifi	84	84	172	128	96	121	409
Toplu Sözleşme Zammı	96	84	184	140	96	121	423
Memur Sen Zam Talebinden İndirim	-145	-60	-216	-180	-145	-72	-506
Hükümet İlk Teklifine Göre Artış	24	12	37	31	24	48	120
Hükümet 2. Teklifine Göre Artış	12	-	12	12	-	-	14

Not: En düşük devlet memuru maaşı Memur-Sen'e göre halen 2410 TL'dir.

Memur-Sen, yapılacak düzeltmelerle enflasyon oranında zamma diğer bir ifadeyle sıfır reel razı olmuştur. Dahası ülkenin millî gelir artışından zerre kadar pay alamadığı için memurların göreli olarak yoksullaşmasına yol açmıştır. Türkiye ekonomisinde 2018 ve 2019 için beklenen büyüme 5+5'tir. Memur-Sen büyümeden sıfır pay almıştır. Memur-Sen sıfır reel artış anlamına gelen toplu sözleşmeye bir başka kılıf bulmuş: Bu sözleşmeyle memura 11,5 milyar TL kaynak aktarılacakmış. Hesap kitap bilmemek, bütçe büyüklüklerini bilmemek böyle bir şey olsa gerek! Bütçeden sadece işverenlere yapılan teşviklere baksaydınız

bu sözü söyleyemezdiniz. Bütçeden 2017 yılı için işverenlere sağlanan sadece yüzde 5 SGK prim desteği 23,5 milyar TL'dir. Başarı budur!

258 kazanım nerede?

Memur-Sen, sıfır sözleşmeyi "258 kazanım elde ettik" diye pazarlamaya çalışıyor. Nasılsa kimse bu 258 kazanım nedir tek tek saymaz diye düşünmüş olmalılar. Ama merak işte, tek tek inceledik. 258 kazamım dedikleri 50 maddeli genel sözleşme ile 11 hizmet kolu toplu sözleşmesinin madde sayısına neredeyse eşit. Eskinin sözleşmenin tekrarı, yeni hak sağlamayan ve yasalarda var olan hükümleri de kazanım olarak sunuyorlar.

Ancak biz Memur-Sen ne istemiş ne almış ona bakalım. Memur-Sen'in toplu sözleşme teklifi toplam 250 küsur sayfadan oluşuyor. Anlaşmaya varılan toplu sözleşme ise 48 sayfa. Kaba bir hesapla Memur-Sen'in teklif ettiklerinin 200 sayfası dikkate bile alınmamış. Genel toplu sözleşme için Memur-Sen'in teklifi 92 madde ve 60 sayfanın üstünde. Anlaşmaya varılan genel toplu sözleşme metni ise 50 madde ve 11 sayfadan ibaret. Memur-Sen genel sözleşme taleplerinden 50 sayfası pek dikkate alınmamış. Ama elbette mesele sadece sayfa sayısı ise sınırlı değil içeriğe bakalım. Örneğin 50 maddelik genel toplu sözleşmede neler var?

50 maddelik toplu iş sözleşmesinin 37 maddesi eski toplu sözleşmede var olan, yenilik getirmeyen veya tavsiye niteliğindeki hükümlerden oluşmaktadır. Bu maddelerin önemli bir bölümü yasalarda var olan ve uygulana düzenlemeleri tekrar etmektedir. Bunlara nötr hükümler diyoruz. Geri kalan maddelerin için kamu çalışanlarının bir bölümü için bazı sınırlı iyileştirmeler sağlanmıştır. Biyologlara özel hizmet tazminatı, engelli çocuk aile yardımında artış, tabiplerin ek ödemlerinde artış, şeflerin ve KİT müdürlerinin özel hizmet tazminatında artış gibi. Bunlar sınırlı sayıda kamu personelini ilgilendiren artışlardır. Bu mudur başarı!

Sezar'ın hakkını Sezar'a! Memur-Sen'in başarılı olduğu konular yok değil. Bunlardan biri kamu kurumlarında yemek hizmeti sunulmasında helal gıda sertifikası olan ürünlerin kullanımına "ihtimam" gösterilecek olması. Böylece milyonarca kamu çalışanı domuz eti yemekten kurtulmuş olacak! Sağ olasın Memur-Sen! Memur-Sen'in diğer başarısı ise yıllık izni kalmayan kamu görevlilerinin haz süresince izinli sayılması. Memurların beklentisi helal gıda ve hac izni midir?

Kamu işçisi ve kamu görevlisi toplu sözleşmesinin farkı

Memur-Sen sözleşmesinin başarı kriterlerinden bir diğeri, kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesiyle yapılacak karşılaştırmadır. Türk-İş ile hükümet arasında temmuz ayında imzalanan ve kamu işçilerini kapsayan protokole göre sağlanan haklar şöyledir: Brüt 3 bin TL'nin altındaki ücretlere 90 TL iyileştirme yapıldıktan sonra altışar aylık dilimler halinde yüzde 7,5+5+3,5+3,5 zam (2, 3 ve 4. altı aylar için enflasyon farkı). Böylece Türk-İş 1. yıl için kümülatif yüzde 12, 9, ortalamada ise 10,2 zam sağladı. Memur sen ise kümülatif, 7,6 ortalamada ise 5,8. Gördünüz mü ilk 6 ay zammının ne kadar önemli olduğunu! Kamu işçisinin de

işvereni devlet, memurunda işvereni devlet. Biri 90 TL iyileştirme ve yüzde 10'dan fazla ortalama zam alıyor. Biri ise sadece 5,8. Grevsiz icazet sendikacılığı ile "ihtimamlı" sendikacılık ile bu kadar!

Kayıkçı dövüşü bile değil

Önceki yıllarda memur toplu sözleşme sürecini "kayıkçı dövüşü" olarak adlandırmıştım. Ancak 4. dönem toplu sözleşme müzakerelerine bakınca ortada kayıkçı dövüşünün bile olmadığı görülüyor. Bir yandan 250 sayfalık teklif hazırlayacaksınız ve memura ekonomideki büyümeden adaletli pay isteyeceksiniz öte yandan ise toplu pazarlık sürecinde yapacağınız tek eylem masada -önceden fotoğraf vermek amaçlı hazırlandığı belli olan- "bu teklife kapalıyız" kartonlarını göstermek olacak. Bu mudur mücadele!

Bir yandan 1 milyona yakın üyeniz olacak ama toplu sözleşme sürecinde bir kere bile üyelerinizin gücünü göstermeyeceksiniz. İş bırakma bir yana toplu pazarlık sürecinde Ankara'da bir kere bile miting yapmayacaksınız. Hükümeti rahatsız etmekten hassasiyetle kaçınacaksınız. "Helal" gıdaya "ihtimam" göstereceksiniz ama enflasyonun üstünde zam, millî gelirden pay umurunda olmayacak. Bu mudur sendikacılık! "Türkiye'ye tuzaklar kurulduğu bir dönemde bizim işimiz bağcıyı dövmek değil, üzüm yemek" demişsiniz. İcazet sendikacılığın ve sendikal aczin ifadesi olan bu cümle memurların üzüm değil ayvayı yemesinin asıl sebebini gösteriyor.

İcazet ve ihtimam sendikacılığı ile bu kadar oluyor. Kabahatin çoğu senin demeye dilim varmıyor ama kabahatin çok memur kardeşim!

"Mış" gibi memur toplu pazarlığı

BirGün 19 Ağustos 2019

Kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesi geçen hafta Türk-İş ile hükümet arasında imzalanan protokol ile bitti. Kamu görevlilerinin/memurların toplu sözleşme görüşmeleri ise sürüyor. Kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesinin, Türk-İş başkanının "aman ortalık karışmasın" gafıyla açığa çıkan herhangi bir işçi eylemi yapılmadan aceleyle bitirilmesi oldukça tartışma ve şaşkınlık yarattı. Oysa tersine beklemek yanıltıcıydı. Türkiye'de kamu toplu pazarlığı (gerek işçi herekse memur) uzun bir süredir, emeğin gücü ortaya konmadan, örgütlü sendikal güç kullanılmadan rica-minnet sendikacılığı ile yapılıyor. Oysa toplu pazarlığın olmazsa olmazı temel bir sendikal hak olan grev ve toplu eylem hakkının gerektiğinde kullanılmasıdır.

Milyonları ilgilendiren toplu pazarlık

Şimdi memur toplu pazarlığı gündemde. Orada da şaşırtıcı bir sonuç beklemeye gerek yok. Eğer etkili ve örgütlü bir iş bırakma söz konusu olmazsa (ki olması epey zor) orada da hükümetin dediği olacak. Kamuda yürütülen toplu pazar-

lıklar 6,8 milyon işçi, memur ve emekliyi kapsıyor. Bu toplu pazarlıklar Türkiye'nin en büyük ücret pazarlığı ve çalışanların ve emeklilerin yaşam düzeyini doğrudan belirliyor. Dahası diğer çalışanların ücretleri de bu toplu pazarlıklardan etkileniyor. Doğal olarak bu toplu pazarlıklar kamu maliyesinin, kamu giderlerinin en önemli kalemini oluşturuyor. O nedenle hem hükümet hem de emekçiler açısından hayati öneme sahip.

Ancak 7 milyona yakın emekçiyi ve emekliyi ilgilendiren toplu pazarlıklar grev ve toplu eylem hakkı kullanılamadan yürütülüyor. Bu pazarlıklar özgür toplu pazarlıktan daha çok otoriter korporatif bir şekilde (özgür toplu pazarlık ve eylem hakkı kullanılamadan hükümet ile sendikaların görüşmeleri olarak) sonuçlanıyor. Sendikalar giderek birer korporasyona dönüşüyor. Anayasa ve 4688 sayılı yasa ile memurların greve başvurmalarına set çekildi. 696 saylı KHK ile kamu işçileri için konfederasyonların grevsiz toplu iş sözleşmeleri bağıtlamasının önü açıldı. Emeklinin ise masada sendikal temsilcisi yok. Kısaca gerçek toplu pazarlık yok, "mış" gibi toplu pazarlık var. Rica ve minnet var!

İşte bu yüzden hükümetin kamu görevlileri için 2020'de yüzde 3,5+3, 2021 için yüzde 3+2,5 zam teklif etmesine şaşmamak lazım. En düşük memur için 116 TL, ortalama memur için 136 TL anlamına gelen bu teklife nasıl cesaret edildiği çok önemli. Hükümet bu teklifi yapabiliyor çünkü biliyor ki sonuçta kendi dediği olacak. Kamu görevlileri toplu iş sözleşmeleri sisteminde her şey hükümetin kontrolü altına alınmış durumda. Mevzuat adeta bir oya gibi işlenmiş ve her şey hükümetin iradesine uygun şekilleniyor.

Memurlar ve emeklileri eksik temsil ediliyor

Önce temsille başlayalım. 5,5 milyon memur ve emeklisi adına görüşmelere üç kamu görevlisi konfederasyonu katılıyor. Ancak bütün yetkiler en çok üyeye sahip konfederasyonda hatta onun başkanında. En çok üyeye sahip konfederasyon başkanı (şu anda Memur-Sen) "evet derse pazarlık bitiyor. Diğer konfederasyonların masada varlığı sembolik, imza ve Hakem Kuruluna başvurma yetkileri yok. Bu ne demek 1 milyon 20 bin üyeye sahip Memur-Sen başkanı 5,5 milyon memur ve emeklisinin kaderini belirliyor. İşçi sendikaları sadece kendi üyeleri için toplu iş sözleşmesi imzalarken, memur sendikalarına bu hak tanınmadı. Herkes en çok üyeye sahip konfederasyonun imzaladığı sözleşmeye mahkûm. 700 bin civarında üyesi olan diğer konfederasyonların masada hiçbir etkisi yok, 3,8 milyon memur ve çalışanın ise temsilcisi yok. Anlayacağınız tam anlamıyla korporatif bir sistem. Hükümet temsilcisi ile "en çok üyesi olması sağlanan" konfederasyon (Memur-Sen) başkanı son sözü söylüyor. Memur-Sen'in saklamaya dahi gerek duymadığı siyasal iktidarla yakınlığı toplu pazarlığın sınırlarını belirliyor. Kısaca pazarlık "mış" gibi pazarlık yapılıyor.

Yıllık izinde toplu pazarlık

Gelelim yaptırım gücüne. Velev ki en çok üyesi plan konfederasyon başkanı hükümet teklifine "evet" demedi. Bu durumda uyuşmazlık bir zorunlu tahkim mekanizması olan Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna (KGHK) gidiyor. KGHK ise çoğunluğu hükümet tarafından atanan üyelerden oluşan taraflı bir organ.

Oradan da hükümetin istediğine yakın bir sonuç çıkması neredeyse kesin. Bununla da bitmiyor. Memur toplu pazarlığı bilinçli olarak ağustos ayına denk getirildi ve bir ay ile sınırlandırıldı. Bunun 20 günü pazarlığa on günü ise KGHK'ye ayrılmış durumda. Oysa işçilerin toplu pazarlığı aylarca sürebiliyor. Başta öğretmenler olmak üzere kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun tatilde olduğu bir ayda toplu pazarlığı zorunlu hale getirmek ne büyük kurnazlık, nasıl bir deha! Velev ki sendikalar eylem yapacak olsa memurların çoğu yıllık izinde! Görüldüğü gibi memur toplu pazarlığında bütün yollar Roma'ya çıkıyor. Tam anlamıyla grevsiz ve eylemsiz otoriter korporatif bir toplu pazarlık rejimi bir oya gibi örülmüş.

Ağustos sonunda hayal kırıklığı olabilir

İşte hükümetin yüzde 3,5 zam teklif etme cesareti buradan geliyor. Bütün bu koşullara rağmen kamu görevlileri toplu pazarlığında şapkadan tavşan çıkarmak mümkün mü? Kısmen mümkün. Memur-Sen'in diğer konfederasyonlara karşı içine girdiği güç zehirlenmesi ve kibir halini bir tarafa bırakması ve kamu görevlilerinin ortak çıkarları doğrultusunda Memur-Sen, Kamu-Sen, KESK ve Birleşik Kamu-İş'in ortak hareket etmesi halinde güçlü bir uyarı eylemi ortaya konabilir ve bu irade farklı bir sonuca yol açabilir. Kamu görevlilerin ekonomik ve sosyal hakları için sendika kararıyla iş bırakılması ve greve gidilmesi Anayasa Mahkemesi kararıyla bir hak olarak tescil edildi. Kamu görevlileri iş de bırakabilir, greve de gidebilir toplu eylem de yapabilir. Hukuksal bir engel yoktur. Yeter ki zihinlerde engeller olmasın. "Mış" gibi yaparak, basın toplantılarıyla geçiştirerek sonuç almak mümkün değil.

Görünen köy kılavuz istemez. Kamu görevlileri toplu pazarlığı da malumun ilanı olacak ve hükümetin istediği şekilde sonuçlanacak. Etkili bir sendikal güç yoksa, hak arama için toplu eylem iradesi yoksa ağustos sonunda hayal kırıklığına uğrayacaksın, şaşırma!

"Memurin" toplu sözleşmesinden dersler

BirGün 2 Eylül 2019

Memur toplu sözleşmesinden "hükümetin istediği sonuç çıkar" diye defalarca yazmıştım. Ne yazık ki haklı çıktım. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK) buçuk artış bile yapamadı. KGHK noter gibi hükümetin 2020 yılı için önerdiği altışar aylık dilimler halinde yüzde 4+4 ve 2021 yılı için yüzde 3+3 teklifini onayladı. KGHK kararı dünkü (1 Eylül 2019) tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Kararda altı kabul oyu ve beş şerh var. Kabul oyları aynı zamanda Sayıştay Başkanı da olan Kurul başkanı ile hükümet temsilcilerine ve bir öğretim üyesine ait. Şerhlerin dördü sendika temsilcilerine, biri ise kuruldaki diğer öğretim üyesine ait.

Hakem Kurulu hakemlik değil noterlik yapmış. Oysa bütün zaaflarına rağmen zorunlu tahkim (kararlarına uyulması mecburi hakem veya hakem heyeti) kurul-

ları göstermelik de olsa taraflar arasında bir denge bulmaya çalışır ve özellikle işverenin son teklifini artıracak şekilde bir revizyon yapar. KGHK buna dahi gerek görmemiş. Hükümet teklifini aynen onaylamış. Böylece Hakem Kurulu bir kamu işveren kurulu olarak çalışmış oldu.

Toplu pazarlıkta hiyerarşi olmaz

"Memurin toplu sözleşmesi" kavramını bilerek kullanıyorum. Çünkü eşitler arası bir toplu pazarlık yürütülmüyor. Bir yandan "memurin" (emir alanlar) var diğer tarafta amirler. Amirin dediği toplu sözleşme oluyor. Oysa toplu pazarlık sırasında hiyerarşi olmaz. Kamu çalışanı ile kamu işvereni arasında özgür ve eşit toplu pazarlık olmalı. Dahası toplu pazarlıkta zayıf taraf olan çalışanların elinde dengeleyici araçlar (toplu eylem ve grev) olmalı. Oysa memur toplu pazarlık masasında KGHK Demokles'in kılıcı gibi sallanıyor. Ya hükümet teklifi ya da KGHK kararı. Ya kırk satır ya kırk katır! Nitekim ikisin de aynı olduğu görüldü.

Pazarlık o kadar keyfi ve laçka yürütülüyor ki 4688 sayılı Kanuna göre toplu pazarlık sonunda tutulması gereken ve uzlaşılan ve uzlaşılmayan konuların yer aldığı tutanak dahi tutulmuyor. Oysa Türkiye'nin toplu pazarlık sisteminde tarafların uzlaştığı konular tutanak altına alınır, uzlaşılmayan konular uyuşmazlık konusu olur.

KGHK'deki müzakerelerin de gayri ciddi yürütüldüğü görülüyor Bakın KGHK kararına şerh yazan öğretim üyesi ne diyor: Sendikalar tekliflerini gerekçelendirerek Hakem Kuruluna anlatmalarına rağmen teklifleri reddedildi. Reddin gerekçesi olarak ilgili bakanlık temsilcileri "uygun olmadığını düşünüyoruz" veya "elimizde bununla ilgili bilgi yok" gibi geçiştirme cümleleri kurdu. Hakem Kurulundaki "memur" üyelerin hiyerarşik amirlerine rağmen karar almaları mümkün değildir. Bu nedenle gerek Kamu İşveren Heyeti ve gerekse KGHK içindeki "memur" üyeler hükümetin iradesini temsil etmektedir. Dolayısıyla lafı dolandırmamak lazım. Asıl karar verici olan ve toplu pazarlığın sonucunu belirleyen hükümettir.

Zam oranı kemer sıkma politikasının sonucu

Hükümet planladığı kemer sıkma ve kamu giderlerini azaltma politikasına paralel olarak masada cimri davrandı. Cimri davranan kamu işveren heyetinin ve KGHK'nin memur üyeleri değildir. Hükümetin maliye politikası giderleri azaltma üstüne kurulu. Buna kamu personeli giderleri de dahil. O yüzden 3600 gündemde yok, o yüzden EYT'lilerin taleplerine kulaklar tıkanıyor. Kısaca krizin faturası bunlar. Adını doğru koymak lazım.

Peki Hakem Kurulu tarafından onaylanan hükümetin zam kararı ne anlama geliyor? Bu karar iki yıl için (2020-2021) 14 puana karşılık geliyor. İki yılın sonunda maaşlar kümülatif olarak yüzde 14,7 artmış olacak. Ancak kazın ayağı öyle değil. Geçen hafta da yazmıştım 6 aylık zamlar hile içerir. 2020 için verilen (4+4) yıllık ortalama yüzde 6,3 zam demektir. Şöyle ki ilk altı ay yüzde 4 zam, ikinci altı ay yüzde 8,2 zam. Toplayın bölün 12'ye yıllık ortalama yüzde 6,1 zam yapar. Aynı hesabı 2021 için yapın yıllık ortalama öngörülen zam yüzde 4,5 olacaktır.

Sadece sonuca değil, iki yıl sonunda gelinen yere değil sürece de bakmak lazım. Kamu çalışanlarının yıllık ortalama maaşlarında 2020 için 6,1 2021 için yüzde 4,5

artış öngörülmüştür. Üstelik vergi dilimlerinden kaynaklı kayıp da cabası. İkinci 6 ay zammı sadece vergi artışını karşılamaya yetiyor.

Denecektir ki "toplu sözleşmede enflasyon telafisi var." Evet doğru enflasyon telafisi var. Ancak enflasyon yaşandıktan altı ay sonra var. Öte yandan genel enflasyon düşük gelir grupları için daha yüksek hissediliyor. Dahası enflasyon telafisi çalışanların büyümeden hiç pay almaması anlamına geliyor. Oysa Türkiye son bir yıl hariç 2010'dan bu yana düzenli olarak büyüyor. Memur ise enflasyonun peşinden koşuyor sadece.

Memur toplu sözleşmesi sendikacılık dersleriyle dolu. Memur-Sen 35 puan zam istemişti. Sonuç 14 puan. Grevsiz toplu pazarlıkla buraya kadar. Bağımsız ve mücadeleci sendikacılık olmadan olmuyor. Görüldüğü üzere hükümet yanlısı, hükümet destekçisi olmak da işe yaramıyor. Sendika ile korporasyon olmayı ayırt edemeden sendikacılık yapılamıyor.

"Memurin" sendikacılığının sonu!

Şimdi mırın kırın etmenin alemi yok. Grevi engelleyen Hakem Kurulunu anayasal hale getiren 2010 anayasa değişikliklerini büyük coşkuyla destekleyen Memur-Sen bugünkü sonucun sorumlularındandır. Ağustos ayında toplu pazarlığa razı olan, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararları ile güvence altına alınmasına rağmen toplu eyleme ve greve gidemeyen Memur-Sen bugünkü tablonun da sorumlusudur. 2010 anayasa değişiklikleri yapılırken yazmıştık. Bu değişiklik memurlar için hayır getirmez demiştik, cenderedir demiştik. Dinletememiştik. Umarım şimdi anlamışsınızdır.

Hakem Kurulu bu kararı ile bir vesayet kurulu olduğunu kanıtlamıştır. Hakem Kurulu özgür toplu pazarlığı ve grevi ortadan kaldıran adeta bir noterlik mekanizmasıdır. Oradan medet umarak sendikacılık yapanlar hüsrana uğramıştır. 2010 anayasa değişikliğine "evet" diyen sendikacıların şikâyet hakkı yok. Zırva tevil götürmez.

Toplumsal gerçekler, sosyal ve sınıfsal ilişkileri kavramadan, sendikacılığın bir hak mücadelesi olduğunu anlamadan "mış" gibi yaparsanız böyle olur. 1 milyon üyen olsun ister yetkili konfederasyon ol ister bütün hizmet kollarında yetkili ol, esamin okunmaz. Rice ve minnet ile buraya kadar. Masada 35 puan ister ve gereğini yapmazsan iki yılda 14 puana mecbur kalırsın. Sonra da cüzdan atıp, yasak savmak için basın toplantısı yaparsın. Kayıkçı dövüşü bile yapamazsın.

Anayasada memurların sendikal haklarıyla ilgili 2010 yılında yapılan değişiklik ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu bir kez daha iflas etmiştir. Güdümlü memurin sendikacılığı -üyesi ne kadar olursa olsun- iflas etmiştir. Şimdi "memurin" sendikacılığı yerine bağımsız ve demokratik bir kamu çalışanları sendikacılığını koyma zamanıdır.

Bu toplu sözleşme unutulmasın!

BirGün 30 Ağustos 2021

3,5 milyona yakını kamu görevlisi (memur) ve 2,5 milyonu memur emeklisi olmak üzere yaklaşık 6 milyon kişiyi ve onların ailelerini ilgilendiren kamu görevlilerinin 6. Dönem toplu pazarlığı sona erdi ve toplu sözleşme Memur-Sen Genel Başkanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı arasında imzalanarak 25 Ağustos 2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Bu toplu sözleşme kapsam açısından Türkiye'nin en büyük toplu sözleşmesi niteliğinde. Milyonlarca çalışanın ve emeklinin yaşam koşulları ile gelir ve bölüşüm ilişkileri üzerinde çok büyük etkisi var. O nedenle üzerinde ne kadar konuşulsa az!

Önce toplu sözleşmede imzaya yetkili sendikanın ne istediğini ve sözleşmenin nasıl sonuçlandığını kısaca hatırlayalım. Hukuka aykırı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre toplu sözleşme sadece en çok üyesi olan memur konfederasyonunun başkanı tarafından tek başına imzalanabiliyor. Tek yetkili o! İsterse imzalar, isterse uyuşmazlığa gider ve Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurur. Yetkili konfederasyon uzun yıllardır Memur-Sen! Demek ki Memur-Sen'in ne istediğini ve ne alabildiğine bakmak lazım.

Memur Resmî enflasyona hapsedildi

Memur-Sen 2022 için yüzde 32,6 (yüzde17+seyyanen 600TL+yüzde 3 refah payı) 2023 için yüzde 20,5 (yüzde 17+yüzde 3 refah payı) zam istedi. Temmuz 2021'de ortalama memur maaşının 5088 TL olduğu düşünülecek olursa Memur-Sen'in 2 yıl için istediği kümülatif maaş artışı yüzde 60! Peki Memur-Sen ne alabildi? 1. yıl için 12,3 aldı 2. yıl için yüzde 14,4. İki yıl için kümülatif yüzde 60 istedi yüzde 28,6 aldı! (Ortalama fiili zam oranı daha düşük ancak hem talebi hem sonucu kümülatif olarak karşılaştırmak mümkün.)

Her şey bir yana bir toplu pazarlıkta başarının ilk ölçütlerinden biri sendikanın ne istediği ve ne alabildiğidir. Memur-Sen 2021 için yüzde 32,6 istedi. Yüzde 62 indirim yaparak yüzde 12,3'e razı oldu. Teklifinin sadece üçte birini alabildi. 2 yıllık toplamda ise teklifinde yüzde 52'lik indirim yaptı. Yüzde 60 isterken yüzde 28'e razı oldu. Böyle toplu pazarlık olmaz. Üç isteyip bire razı olmak koyun pazarlığı bile değil. Bu sonucu başarı olarak sunanlar ya sayı saymasını bilmiyor ya da toplu pazarlığın ne olduğunu.

Memur-Sen toplu pazarlık öncesinde büyümeden ve refahtan pay alma iddiasındaydı. Ancak sonuçta memur toplu sözleşmesi Resmî enflasyona endekslendi ve böylece memurlar büyümeden refah payı alamadı. Dört işlem bilen herkesin anlayacağı gibi memur zamları Resmî enflasyona hapsedilmiştir. Resmî enflasyonun saptanması ise hayli tartışmalı bir konu.

Toplu sözleşme sonuçları açıklanırken gerek bakan gerek sendika başkanı memurların enflasyona ezdirilmediğinden dem vurdu. Memur-Sen daha ileri giderek "Bütçeden Hakkımızı Refahtan Payımızı Aldık" iddiasında bulundu

(memursen.org.tr. 23.8.2021). Bu dört işlem bilmezliğe pes doğrusu! Toplu sözleşmeyi Resmî enflasyona endeksle sonra da "refahtan payımızı aldık" iddiasında bulun. Gerçekten inanılmaz! "Memuru enflasyona ezdirmedik" söylemi boş bir söylemdir. Esas olan memurun ve emeklinin refahtan pay alıp almadığıdır.

Halep oradaysa arşın burada!

Resmî enflasyona endeksli maaş zamları memuru yoksullaştırıyor. Bunun ayrıntılarını 8 Ağustos 2021'de *BirGün*'de "AKP'nin 20 yılında nasıl yoksullaştık" başlıklı yazımda ele almıştım. Kişi Başına millî gelir artışını dikkate almayan enflasyona endeksi zam yaklaşımı memuru da memur emeklisini de yoksullaştırdı. Kişi başına 2002 ile 2021 arasındaki millî gelir artışı ile karşılaştırıldığında memurların Temmuz 2021'deki gelirleri yüzde 28, memur emeklisi yüzde 41 daha düşüktür. Dolayısıyla ortama memur maaşının Temmuz 2021'de 5 bin 58 TL değil 7 bin TL, ortalama memur emekli aylığının ise 3 bin 670 TL değil 6 bin 87 TL olması gerekirdi. Ortalama memur maaşı Temmuz 2021'de olması gerekenden yaklaşık 2 bin lira, emekli aylığı ise yaklaşık 2 bin 500 lira düşüktür. Siz hangi bütçe hakkı ve refah payından söz ediyorsunuz! Halep oradaysa arşın burada!

Sonuçta milyonlar kamu görevlisi ve emeklisi ile aileleri Resmî enflasyona mahkûm edildi. Büyümeden, refahtan pay alamadı. Geçmiş kayıpları karşılanmadı. Ve yetkili konfederasyon Memur-Sen göstermelik bir uyuşmazlık bile tutmadı. Bu sonuçları gönüllü olarak kabul etti. Bilindiği gibi 4688 sayılı yasada uluslararası hukuka aykırı biçimde memur toplu pazarlığında zorunlu tahkim uygulaması (grev yasağı) var. Sendikalar Resmî olarak grev kararı alamıyor. Sadece Hakem Kuruluna başvurabiliyor. Hakem Kurulu etkili bir mekanizma olmasa da kamuoyu oluşturma ve pazarlığın etkisini artırmada kısmi bir etkisi olabilir. Memur-Sen yapabileceği halde Hakem Kuruluna gitmedi toplu sözleşmeyi bilerek ve isteyerek, kabullenerek imzalandı. Grevsiz sendikacılıkla, rica ve minnet sendikacılığı ile bu kadar olur!

"Toplu sözleşme ikramiyesi" ayrımcılığı

6. dönem memur toplu sözleşmesinde başka bir skandala daha imza atıldı. Sendikal ayrımcılık yapılarak yüzde 1'den az üyesi olan sendikaların üyeleri cezalandırıldı. Toplu sözleşmenin 23. maddesine göre 2021'de 400 TL olarak ödenecek olan toplu sözleşme ikramiyesinden sadece kurulu olduğu hizmet kolundaki kamu görevlisi sayısının en az yüzde 1'den fazlasını üye kaydeden sendikalara üye olan kamu görevlileri yararlanacak. Eski toplu sözleşmelerde toplu sözleşme ikramiyesinden bütün sendika üyeleri yararlanıyordu. Böylece yüzde 1'den daha az üyesi olan sendikaların üyeleri ikramiyeden yararlanamayacak.

Bu madde ile sendika tekeli teşvik edilirken, sendika seçme özgürlüğü toplu sözleşmeyle baltalanmış oldu. Memur-Sen toplu sözleşmeden sadece kendi üyelerinin yararlanmasını savunuyor. 6. dönem toplu sözleşmesiyle sendikal

ayrımcılık yolunda ilk adım atılmış oldu. Böylece küçük sendikalara üye memurlar kendi sendikalarından istifaya zorlanmış olacak.

Toplu sözleşme ikramiyesine ilişkin yüzde 1 barajı 4688 sayılı yasaya ve Anayasa'nın eşitlik ilkesi ile sendika seçme özgürlüğünü güvence altına alan hükümlerine açıkça aykırıdır. Yüzde 1 baraj barajı yok hükmündedir. 4688 sayılı yasanın 28. maddesine göre toplu sözleşme hükümlerinde sendika üyesi memurlar arasında ayrım yapılamaz. Sendika üyesi bütün memurlar (hangi sendikaya üye olursa olsun) toplu sözleşmenin bütün hükümlerinden yararlanır.

Toplu sözleşmelere yasaların mutlak emredici düzenlemelerine ve yasaklarına aykırı hüküm konamaz. Toplu sözleşmeler ile yasaların mutlak emredici düzenlemeleri değiştirilemez. Memur-Sen ve Hükümet toplu sözleşme özerkliğini yanlış anlamışlar. Toplu sözleşme özerkliği yasaların nispi emredici kuralları (alt sınır getiren) için geçerlidir. Toplu sözleşme ile bu konularda çalışan lehine düzenleme yapılabilir. Mutlak emredici düzenlemeler/yasaklar toplu sözleşmeler ile değiştirilemez. Sayın Bakan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri hocasıdır. Bu maddenin hukuksuzluğunu fark etmemiş olması mümkün değil.

Kamu idaresi yasanın emredici hükmüne rağmen bu ayrımcı toplu sözleşme hükmünü uygulayamaz. Uygularsa suç işlemiş olur. Toplu sözleşme ikramiyesinden sendikal ayrımcılık nedeniyle yararlandırılmayan sendika üyeleri ve ilgili sendikalar maddenin iptali için dava açmalıdır.

"Merdiven altı sendika" gafı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. sayın Vedat Bilgin 6. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinin sonuçlarını açıkladığı basın toplantısında inanılmaz bir cümle sarf etti: "Hizmet kolları düzeyinde hem genel sözleşme şartlardan yararlanma konusunda bir sendika enflasyonu var. Merdiven altı diyebileceğimiz yapılar var. Onların da önüne geçebilmek için yüzde 1 örgütlenme düzeyi olan sendikaların bundan [toplu sözleşme ikramiyesi] istifade edebilmesini kararlaştırdık" (hurriyet.com.tr 24.8.2021).

Şu ana kadar bu tuhaf ifadeye ilişkin Vedat Hocadan bir düzeltme, özür vb. bir açıklama gelmedi. TDK'ye göre merdiven altı gerekli koşullar oluşturulmadan çalışan işyeri anlamına geliyor. Yani yasalar aykırı, kaçak, kuralsız çalışan işyeri. "Merdiven altı sendika" ifadesi de kaçak, yasa dışı, kuralsız faaliyet gösteren sendika olsa gerek. Oysa bakanın suçladığı ve ötekileştirdiği sendikaların tümü anayasa ve yasalara göre kurulmuş ve yasal faaliyet gösteren sendikalardır.

Çalışma Bakanı sendikalar arasında ayrım yapamaz. Bir bölümünü suçlayamaz. Bakan eşitlik ilkesine uygun davranmak ve sendikalar karşısında tarafsız olmak zorundadır. Sayın Bilgin bu ifadesi ile sendikalar arasında taraf haline gelmiştir. Vedat Hoca bir sürçü lisan olmasını temenni ettiğimiz bu ifadesini düzeltmeli ve 60 bine yakın üyesi olan söz konusu sendikalardan özür dilemelidir. Sayın bakanın bu yaklaşımını memur toplu sözleşmesine teşmil edersek

grev hakkını içermeyen, refahtan pay öngörmeyen 6. Dönem toplu sözleşmesine de "merdiven altı toplu sözleşme" demek mümkün olmaz mı?

Göstermelik değil gerçek bir ikramiye

Öte yandan göstermelik toplu sözleşme ikramiyesini gerçek bir ikramiyeye dönüştürmek gereklidir. Bilindiği gibi "toplu sözleşme ikramiyesi" memurların sendika aidatlarını karşılama işlevi görüyor. 29 Ağustos 2005 tarihinde Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından imzalanan toplugörüşme mutabakat metninin 4. maddesi ile "Sendika üyesi olan personele sendika aidatlarından kaynaklanan kayıplarını telafi amacıyla aylık 5 YTL ilave ödeme yapılmasını sağlayacak düzenlemeye gidilmesi" öngörüldü. Amaç sendika aidatının devlet kesesinden ödenmesiydi. Böylece sendikalara havadan üyelikler gelecekti. Nitekim öyle de oldu. Aidatlarının devletin ödediği memurlar hükümetçe "makbul" kabul edilen sendikalara üye oldular. 2002'de 42 bin üyesi olan Memur-Sen böylece 20 yılda 1 milyon üyeye ulaştı.

Ancak Anayasa Mahkemesi aidatların devlet tarafından ödenmesini sendika özgürlüğüne aykırı bularak iptal etti. İptal edilen bu düzenleme adı değiştirilerek ve hülle yoluyla "toplu sözleşme ikramiyesi" adı altında tekrar uygulanmaya başlandı. Bugüne kadar sendika aidatları düzeyinde kalan toplu sözleşme ikramiyesi bu sözleşme ile 135 TL'den 400 TL'ye yükseltildi. Ancak toplu sözleşme ikramiyesinden toplam 3,5 milyon memurun 1,8 milyonu (yarısı) yararlanamıyor. Bu yetmezmiş gibi yüzde 1 barajı ile 192 sendikaya üye 56 binden fazla memur ikramiye hakkından yoksun kaldı, sadece farklı sendika seçtikleri için cezalandırıldı. Bu açıkça sendikal ayrımcılıktır ve suçtur.

Kamu görevlileri de kamu işçileri gibi gerçek ikramiye ödenmesi gerekir. Bilindiği gibi bütün kamu işçileri ilave tediye adı altında iki aylık ücretleri tutarında ikramiye alır ve toplu iş sözleşmeleriyle bu dörde çıkar. Devletin, kamu işçisi statüsünde çalışanlara verdiği ikramiyeyi memur statüsünde çalışanlara vermemesi düşünülemez. Sendika aidatını karşılamaya dönük ve ayrımcılık yaratan göstermelik toplu sözleşme ikramiyesi yerine gerçek bir ikramiye bütün kamu görevlilerinin de hakkıdır.

Memur maaş ve aylıklarında büyük kayıp

BirGün 27 Aralık 2021

Ocak ayı geliyor. Ocak ayı geçim ayıdır! Ocak ayı işçi, memur ve emekliler için ücretlere, maaşlara, aylıklara zam ayıdır. 2022 asgari ücretinin belli olmasından sonra gözler memur maaşlarına ve emekli aylıklarına yapılacak zamlara çevrildi. Önceki yazılarımda asgari ücret ve işçi emeklilerine geniş yer ayırmıştım. Bu yazımda kamu çalışanlarının, kamu görevlilerinin (kısaca memur diyeceğim) durumunu ele alacağım.

Önce yıllara göre memurların maaşlarını ve memur emeklilerin aylıklarının gelişimini ele alalım. Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) 2002 Aralık ayını baz alarak

memur maaşlarının ve memur emekli aylıklarının artışını gösteren veriler yayımlıyor. İşte bu Resmî verileri esas alacağım. Memur maaş ve emekli aylıklarını Resmî enflasyon ile değil Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (KB GSYH) ve asgari ücret artışı ile karşılaştırmalı olarak ele alacağım.

Karşılaştırmayı enflasyon+ekonomik büyüme veya daha sadeleştirerek KB GSYH ve asgari ücret üzerinden yapacağım. Kişi Başına GSYH, ekonomik büyümeyi, nüfus artışını ve enflasyonu da içeren parasal bir artış olduğu için parasal maaş ve aylık artışları ile karşılaştırmak anlamlı olacaktır. Böylece memurların refahının, alım gücünün artıp artmadığını ölçmek mümkündür. Asgari ücret karşılaştırması diğer emek gelirleri ile karşılaştırma imkânı veren bir göstergedir.

Memur maaşları nasıl eridi?

Aralık 2002 ile Temmuz 2021 arasında parasal olarak (enflasyondan arındırılmamış) ortalama memur maaşı 8,75 kat artarken ortalama memur emekli aylığı 7,11 kat artmıştır. Kuşkusuz bu parasal artışlar tek başlarına bir şey ifade etmez. Bunların alım gücü ile ülkenin ekonomik büyümesi ve diğer gelirler ile karşılaştırılması gerekir. Aynı dönemde Kişi Başına GSYH 14,4 kat artarken, asgari ücret 15,3 kat artmıştır. Dolayısıyla memur gelirleri hem KB GSYH hem de asgari ücrete göre ciddi biçimde gerilemiş durumdadır.

Ortalama memur maaşı 8,75 kat artarken KB GSYH 14,4 kat artmıştır. Memur emekli aylıkları ise KB GSYH'nin ancak yarısı kadar artabilmiş. Bu tablo memurların pastadaki payının küçüldüğünü, daha az pay aldıklarını alım güçlerinin düştüğünü net bir biçimde ortaya koymaktadır. Bunun adı yoksullaşmadır, gelir eşitsizliğinin artmasıdır.

Tablo 1: Memur Maaşları ve Emekli Aylıkları (2002-2021)

	Aralık 2002 (TL)	Temmuz 2021 (TL)	Kaç Kat Arttı?
Ortalama memur maaşı	578	5.058	8,75
Ortalama memur emekli aylığı	502	3.569	7,11
Asgari ücret (net)	184	2.826	15,33
Kişi Başına GSYH (Aylık)	457	6.564	14,36

Kaynak: Strateji Bütçe Başkanlığı, TÜİK.

Bu tabloyu daha net anlamak için memur maaş ve emekli aylıklarının asgari ücret ve Kişi Başına GSYH'ye oranına bakmak yaralı olacaktır. 2002 Aralık ayında ortalama memur maaşı kişi başına hasılanın yüzde 26 üstündedir. Temmuz 2021'de ise yüzde 23 altında düşmüştür. 2002 Aralık ayında ortalama memur maaşı asgari ücretin yüzde 214 üstünde iken 2021 Temmuz ayında yüzde 79 fazlasına gerilemiştir. Aynı şekilde 2002 Aralık ayında ortalama memur emekli aylığı KB gelirin yüzde 10 üstünde iken 2021 Temmuz ayında yüzde 46 altına gerilemiştir. Benzer bir durum asgari ücrete göre de yaşanmıştır. Memur

emekli aylıkları asgari ücretin yüzde 172 üzerinde iken yüzde 26 üzerine gerilemiştir.

Memurlar da asgari ücrete yaklaşıyor

Görüldüğü gibi memur maaş ve memur emekli aylıklarının alım gücü ve göreli durumu son 20 yılda hızla kötüleşmiştir. Bunun en temel nedeni memur maaş ve aylıklarının Resmî enflasyona hapsedilmesi, memurların refah artışından pay alamamaları olmuştur. Bu tablo göstermektedir ki memur toplu sözleşmeleri memurların refahını artırmamış aksine gerilemesine vesile olmuştur. Öte yandan memur maaş ve aylıkları asgari ücrete doğru yakınsamaya başlamış, asgari ücret ile memur gelirleri arasındaki fark kapanmaya başlamıştır.

2022 Ocak ayında bir değişiklik olmazsa memurlar yine enflasyon ve enflasyon farkına mahkûm olacak. Toplu sözleşme bunu öngörüyor. Ancak tırmanan enflasyon nedeniyle memur maaş ve emekli aylıklarında "iyileştirme" tartışmaları gündeme gelmeye başladı. Ancak bu "iyileştirme" düzeyi ne olacak? Yüzde 30-35 gibi iyileştirmeler telaffuz ediliyor. Sözü geçen oran hangi dönemi kapsıyor. Bunlar belirsiz. Kayıpları karşılayacak mı? Diğer bir ifadeyle memurların 2002 Aralık ayındaki alım gücüne kavuşması için yapılması gereken nedir? Bunun iki ölçüsü var: Asgari ücreti ve KB GSYH artışını esas almak. Gerisi lafügüzaftır ve memurların alım gücü gerilemeye devam edecektir.

Tablo 3: Memur Maaşları ve Emekli Aylıkları ne Olmalı?

	2021 Temmuz (TL)	**2022 Asgari ücrete göre (TL, %)**	**2022 KB GSYH'ye göre (TL, %)**
Ortalama memur maaşı	5.058	13.649 (%170)	9.718 (%92)
Ortalama memur emekli aylığı	3.569	11.857 (%232)	8.442 (%137)

Bu hesabı aritmetik bilen herkes kolaylıkla yapabilir. 2022 asgari ücreti 4.253 TL olarak saptandı. Böylece 2002 yılına göre asgari parasal olarak ücret 24 kat artmış oldu. 2022 için programlanan Kişi Başına GSYH ise 92 bin 256 TL'dir (aylık 7.688 TL). Enflasyondaki artış nedeniyle bunun daha da artacağını kesin. Ancak her durumda Kişi Başına GSYH artışı 2002 Aralık ayına göre en az 17 kat olacak. Böylece şunu söylemek mümkündür: Memur maaşları ve emekli aylıkları 2002 Aralık düzeyine göre 17 kat ile 24 arasında artmış olursa memurların alım gücünün koruması mümkün olur.

Mesele bölüşümdür

Böylece Temmuz 2021'deki ortalama memur maaşı en az kişi başına ekonomik büyüme kadar artacaksa 2022'de yüzde 92, ortalama emekli aylığı ise yüzde 92 düzeyinde artırılmalıdır. Memur maaş ve emekli aylıkları asgari ücrete paralel artacak olursa ortalama memur maaşı 2022'de yüzde 170, ortalama emekli aylığı

ise yüzde 232 düzeyinde artırılmalıdır. Bilimsel veriler, ekonomik büyüme, asgari ücret artışı bunu gerektiriyor. Memurların gelirlerinin alım gücünün 2002 yılına göre korunması bunu gerektiriyor.

Kısaca memur maaş ve emekli aylıklarında yapılacak (gündemde olan) yüzde 30/35 civarındaki iyileştirmeler devede kulak kalacaktır. Mütevazı olmayacağım. Bilim, hesap kitap ne diyorsa onu yazacağım. 2022 yılı için -bugünkü şartlar değişmediği sürece- ortalama memur maaşları en az yüzde 90, ortalama emekli aylıkları en az yüzde 140 oranında artmadığı sürece bir iyileştirmeden söz etmek mümkün değildir. Kuşkusuz enflasyon ve KB GSYH'deki artışlar bu oranları artıracaktır. İyileştirme geçmişe göre daha iyi durumda olmaktır. Bunun için referans alınacak dönem SBB'nin yaptığı gibi 2002 Aralık ayıdır.

Bu yazdığım oranları ve miktarları afaki ve hayali bulanlar çıkacaktır. Bu kadar artış için "kaynak nerede?" diyenler olacaktır. Onlara yanıtım şudur: Memurların, işçilerin, emeklilerin gelirleri, alım güçleri düştüğünde kaynaklar nereye aktarıldıysa şimdi oradan kaynak bulunabilir. Mesele bölüşüm meselesidir. Dün emeğin payı azalırken paylarını artıranlara "pamuk ellere cebe" deme zamanıdır!

Memur yoksullaştı Memur-Sen büyüdü!

BirGün 11 Nisan 2022

Kamu görevlilerinin (memurların) grev yasaklı toplu sözleşme hakkı 10. yılını doldurdu. 4 Nisan 2012'de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda önemli değişiklikler yapılarak "toplu sözleşme" düzenine geçildi. Kanunun adı da Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu oldu. 2010 yılında yapılan anayasa değişikliklerine paralel olarak 2 yıl gecikmeyle memurların toplu sözleşme hakkı tanınmış oldu. Ancak 4688'de yapılan 2012 tadilatıyla tanınan toplu sözleşme hakkı grev yasağına (zorunlu tahkime) dayanıyordu. İşte bu grev yasaklı sözde toplu sözleşme hakkının üzerinden 10 yıl geçti. Bu yazımda 10 yıllık uygulamanın memurların ekonomik haklarını nasıl etkilediğini ele alacağım. Baştan söyleyeyim: Bu 10 yılda Memur-Sen büyüdü, memurların alım gücü küçüldü.

Bilindiği gibi 4688 sayılı yasa ile getirilen sendikal düzen otoriter ve adrese teslim bir yaklaşıma sahipti. Yasa ile toplu sözleşme hakkı tanınmasına rağmen grev hakkı tanınmamıştı. Bunun yerine zorunlu tahkim (grev yasağı) kabul edilmişti. Toplu sözleşmede uyuşmazlık çıkması durumunda memurlara grev hakkı değil Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurma imkânı tanındı. Hakem Kurulunun üyelerinin çoğunluğu ise hükümet tarafından atanıyordu. En fazla üyeye sahip konfederasyon Kurulda avantajlı biçimde temsil ediliyordu. Böylece uyuşmazlık durumunda hükümetin çoğunlukta olduğu Kurul karar verecekti. Toplu sözleşmesinin imzalanması konusunda ise "en fazla üyeye sahip

konfederasyon" veya en fazla üyeye sahip hizmet kolu sendikaları yetkili kılınmıştı. Hakem kuruluna başvurma yetkisi de yine en fazla üyeye sahip konfederasyona tanınmıştı. Bütün yollar en büyük konfederasyona çıkıyordu!

Öte yandan 4688 sayılı yasa memurların önemli bir bölümünün sendikalaşmasını engelliyordu. Bu yüzden tanınan bütün kolaylıklara rağmen memurların sendikalaşma oranı düşük kaldı. 2021 itibariyle toplam 3 milyon 640 bin kamu görevlisinin (işçiler hariç) 1 milyon 719 bini sendikalı, 1 milyon 921 bini sendikasızdır. Resmî sendikalaşma oranı sendikalaşmasına izin verilen kamu görevlileri sayısını (2 milyon 659 bin) esas aldığı için yüzde 65 olarak açıklanmaktadır. Ancak bu oran yanıltıcıdır. Memurların fiili sendikalaşma oranı yüzde 47'dir.

2012 yılında bu yana 10 yıldır en fazla üyeye sahip konfederasyon Memur-Sen'dir. Dolayısıyla toplu sözleşmeyi imzalamaya ve Hakem Kuruluna başvurma hakkına sahip memur konfederasyonu Memur-Sen'dir. Nitekim 4688 sayılı yasa en çok Memur-Sen'in işine yaradı. 2012'de 650 bin olan üye sayısı 354 bin artarak 2021'de 1 milyon 4 bine yükseldi. Kamu-Sen adeta yerinde saydı, 419 bin olan üye sayısı sadece 11 bin artarak 430 bin oldu. KESK ise büyük kayıp yaşayarak üye sayısı 240 binden 132 bine geriledi. Böylece son 10 yılda 1 milyon 375 binden 1 milyon 719 bine yükselen sendikalı memur sayısı artışından aslan payını Memur-Sen aldır. Memur-Sen'in asimetrik büyümesinin Memur-Sen'e duyulan teveccühün ve serbest iradenin sonucu olduğunu söylemek sendikal dünyanın gerçeklerinden bihaber olmak demektir. Memur-Sen AKP hükümetlerinin ve tarafgir kamu idarecilerinin koruma ve kollaması altında, güdümlü ve "makbul" bir sendika olarak büyütüldü.

Öte yandan Memur-Sen en büyük sendika olmasına rağmen kamu görevlilerin çoğunluğunu temsil etmiyor. Toplam 3 milyon 640 bin memurun sadece yüzde 27,5'unu temsil ediyor. Ancak 4688 sayılı yasanın getirdiği düzende bütün yetkiler Memur-Sen'e tanınmış durumda. Kısaca 4688 sayılı yasa ile 10 yıl önce grev yasaklı ve adrese teslim bir rejim kurulmuş ve suyun başı tutulmuştu. Grev yasaklı bir tek sendika rejimi söz konusuydu. Kâğıt üzerinde sendika çokluğu vardı. Başka sendikalar ve konfederasyon kurulabiliyordu ancak hem yasal hem de fiili olarak her yol tek sendikaya (Memur-Sen'e) çıkıyordu. Dahası memur sendikalarının "devlet kesesinden sendikacılık" yapmasına olanak tanınıyordu. Önce "sendika aidatı" desteği daha sonra da "toplu sözleşme ikramiyesi" adı altında toplu sözleşmelere konan bir hükümle sendika üyelerine yaklaşık sendika aidatı kadar bir devlet desteği sağlanmış oluyordu.

Toplu sözleşmeler başarısız oldu, memurlar yoksullaştı

Aradan geçen 10 yılda memur toplu sözleşme düzeni memurların işine yaradı mı? Toplu sözleşmeler memurların refahını artırdı mı? Memurların ücretleri enflasyona karşı korunup artan ekonomik büyümeden pay aldı mı? Bir sendikal rejimin ve bir sendikanın asıl başarısı çalışanların ve üyelerinin refahını artırmasıyla ölçülebilir. Şimdi bakılması gereken aradan geçen 10 yılda grev yasaklı tek sendika rejimin ekonomik açıdan başarılı olup olmadığıdır. Memur-Sen olağanüstü yetkilere ve devasa üye artışına rağmen 10 yılda ne yapmıştır? Memurlara faydası ne olmuştur?

Bunun için bakmamız gereken temel ölçüt memur maaşlarıdır. 2012'den 2022'ye en düşük ve ortalama memur maaşlarındaki artışları dikkate alarak 10 yıllık toplu sözleşme düzeninin ve Memur-Sen hâkimiyetinin memurlara ne getirdiğine baktım. Sonuç tam bir hayal kırıklığı!

4688'in 10 yılında memur maaşları enflasyonun altında ezildi, memurlar artan refah ve ekonomik büyümeden pay alamadığı gibi maaşları asgari ücrete iyice yaklaştı. Memur maaşları ile asgari ücret arasındaki makas ciddi biçimde kapandı. En düşük ve ortalama memur maaşlarını TÜFE, gıda enflasyonunu ve asgari ücret artışları karşılaştırdık. Tabloda da açıkça görüldüğü üzere Ocak 2012 ile Ocak 2022 arasındaki 10 yılda en düşük memur maaşı yüzde 334 ve ortalama memur maaşı yüzde 337 oranında arttı. Aynı dönemde enflasyon (TÜFE) yüzde 378 ve gıda enflasyonu ise yüzde 452 oranında arttı. Böylece 10 yıllık toplu sözleşme döneminde memurlar tartışmalı Resmî enflasyon oranlarının bile gerisinde kalmış oldu.

Tablo: Memur maaşları, enflasyon ve asgari ücret (2012-2022)

	Ocak 2012	**Ocak 2022**	**Değişim (%)**
En düşük memur maaşı (TL)	1.696	5.669	334
Ortalama memur maaşı (TL)	1.968	6.624	337
TÜİK-TÜFE endeksi (2005: 100)	201,98	763,23	378
TÜİK gıda enflasyonu endeksi (2005: 100)	214,65	969,71	452
Net asgari ücret (TL)	701	4.253	607
En düşük memur maaşı/Asgari ücret	%142	%33	-109
Ortalama memur maaşı/Asgari ücret	%181	%56	-125

Kaynak: 2012 yılı memur maaşları için Dünya gazetesi, CNN Türk ve Kamu-Sen verileri, 2022 memur maaşları için Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) verileri esas alınmıştır.

Öte yandan memurlar sadece enflasyonun altında ezilmedi. Artan ekonomik büyümeden ve refahtan pay alamadı. Dahası asgari ücret artışının çok altında zam alabildi. Ocak 2012-Ocak 2022 arasında asgari ücret yüzde 607 oranında arttı. Buna karşılık en düşük memur maaşı yüzde 334, ortalama memur maaşı ise yüzde 337 oranında arttı. Böylece Ocak 2012'de net asgari ücretin yüzde 142 üstünde olan en düşük memur maaşı Ocak 2022'de net asgari ücretin yüzde 33 fazlasına geriledi. Net asgari ücret ve en düşük memur maaşı arasındaki makas 109 puan azaldı. Aynı şekilde Ocak 2012'de net asgari ücretin yüzde 181 üzerinde olan ortalama memur maaşı, Ocak 2022'de net asgari ücretin yüzde 56 fazlasına geriledi. Böylece ortama memur maaşı ile net asgari ücret arasındaki fark 125 puan azalmış oldu.

Kısaca 4688'in 10. yılında memurlar ekonomik açından yoksullaştı, enflasyonun bile altında kaldı ve memurlar asgari ücretli hale gelmeye başladı. Grev yasaklı tek sendika rejiminin 10 yılda vardığı sonuç budur. 4688'in tek faydası

Memur-Sen'in üye sayısında yarattığı sıçramadır. Yasa Memur-Sen'in asimetrik büyümesine yol açarken memurları yoksullaştırmıştır. 10 yıllık uygulama göstermiştir ki grev yasaklı ve yek sendika zihniyetine dayalı yasa köklü biçimde değişmeli kamu görevlilerine grevli, toplu sözleşmeli evrensel sendikal haklar tanınmalıdır.

Yoksullaştıran toplu sözleşme düzeni!

BirGün 18 Temmuz 2022

Memurlar için grevsiz toplu sözleşme rejiminin kabulünden bu yana on yıl geçti. Ocak 2012'den bu yana altı dönemdir yürürlükte olan toplu sözleşmeler sonunda gelinen yer nedir? 10 yıllık grevsiz ve tek sendika esasına dayalı otoriter toplu sözleşme düzeni memurlar için ne anlama geliyor? Bu hafta bu konuyu ele alacağım.

Bir toplu sözleşmenin başarısının temel kriterlerinden birisi çalışanların refahını artırıp artırmadığıdır. Bir diğeri çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Ancak tartışmasız biçimde öne çıkan ve beklenen başarı ölçüsü çalışanların refahıdır. Ücretlerin ve maaşların alım gücü korunmuş mu, artmış mı? Artan millî gelirden, büyüyen ülke zenginliğinden çalışanlar pay almış mı? Esas ölçü budur. Biz de 2012-2022 arasındaki memur toplu sözleşmesi uygulamasını bu esasa göre değerlendireceğiz.

Bilindiği gibi 2010 Anayasa değişiklikleri ile daha önce var olan ucube "toplu görüşme" sistemi yerine grevsiz bir toplu sözleşme rejimi getirilmişti. Tüm memurlar için zorunlu tahkimi (dolayısıyla grev yasağını) öngören bu değişiklik iktidara yakın sendikal çevrelerce başarı olarak sunulmuştu. Memur-Sen grevsiz toplu sözleşme rejimini büyük memnuniyetle karşılamıştı.

Anayasa değişikliğinin ardından Nisan 2012'de 4688 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle toplu sözleşme düzeninin ayrıntıları belli olmuştu. Mevzuat bu grev yasaklı ucube toplu sözleşme rejiminde bütün yetkiyi tek konfederasyona veriyordu. En çok üyeye sahip konfederasyon bütün memurlar adına toplu sözleşme imzalayacaktı. O yüzden en çok üyeye sahip Memur-Sen yeni ucube toplu sözleşme rejiminden memnundu.

Memur-Sen yüzde 100 büyüdü!

Nitekim 2012'de başlayan yeni dönem Memur-Sen için büyük başarılar anlamına geliyordu. 2001 yılında sadece 41 bin üyesi olan Memur-Sen AKP iktidarından sonra hızla büyümüş ve 2011'de 515 bin üyeye ulaşmıştı. Memur-Sen yeni toplu sözleşme döneminde de büyümeye devam etti. Toplu sözleşme düzenine geçilmeden önce 515 bin üyeye sahip olan Memur-Sen 10 yılda 500 binden fazla yeni üye ile 1 milyon 55 bin üyeye ulaştı. Memur-Sen 2001'e göre üye sayısını 26 kat artırmıştı.

Sendikal tarih için bir mucize olan bu artışın nedenlerinin sendikal hak mücadelesi ve toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımlar olmadığı açık. Eğer bir

sendika aktif sendikal mücadele vermeden, üyelerinin ve çalışanların refahını artırmadan astronomik şekilde büyüyorsa bunun başta gelen nedeni işverenin (hükümetin) o sendikayı koruyup kollamasıdır. Bu konuyu zaten kamu emekçileri yakinen biliyor ve yaşıyor. Fazla söze gerek yok.

Gelelim 20 yılda 26 kat büyüyen, toplu sözleşmeli yıllarda 500 binden fazla yeni üyeyle 1 milyonu aşan sendikanın imzaladığı toplu sözleşmelerle gelinen yere. Kendi üyesi ve aidat geliri -devlet destekli aidat rejimiyle- devasa ve diğer konfederasyonlara göre asimetrik bir şekilde büyüyen Memur-Sen'in tarafı olduğu toplu sözleşmeler ve destekçisi olduğu toplu sözleşme rejimiyle memurlar nereden nereye geldi? Somut ve verilerle konuşacağım. Devletin resmî kurumlarının sayıları ile konuşacağım. Maliye'nin, TÜİK'in ve Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığının (SBB) verileriyle konuyu ele alacağım.

Sağ olsun SBB Aralık 2002'yi milat alarak ücret maaş ve aylıklara ilişkin veri yayınlıyor. Niye Aralık 2002. Bu tuhaf başlangıç tarihinin nedeni ne? Nedeni belli AKP'nin hükümet olma tarihi. Bir devlet kurumu ücret serilerinde bile partizanlık yapıyor. Sadece Aralık 2002 ve bugünün verilerini veriyor. (DPT'nin yerine kurulan SBB'nin bu bilim dışı partizanca uygulaması ayrı bir yazı konusu).

Memur Resmî enflasyonun bile altında

Şimdi son 10 yılın toplu sözleşmeleriyle elde edilen maaş artışlarının memurları nereden nereye getirdiğine bakalım. Tümüyle Resmî verilere dayalı bir değerlendirme yapalım. 10 yıla memur maaşları nerden nereye geldi? En düşük ve ortalama memur maaşları sırasıyla yüzde 474 ve yüzde 477 artmış. Bu artışı memur maaşları için en önemli göster olan aylık katsayı artışı ile de çapraz kontrol etmemiz mümkün. Maliye Bakanlığına göre aylık katsayı Ocak 2012-Temmuz 2022 arasında yüzde 485 artmış. Dolayısıyla memur maaş artışlarının yüzde 474 ile yüzde 485 arasında arttığı iki ayrı verileriyle net biçimde belli oluyor (ayrıtılar tabloda).

Peki aynı dönemde tartışmalı olsa da Resmî enflasyon ne olmuş? Maaşlar Resmî enflasyona göre ne durumda? TÜFE 2011 Aralık ayı ile 2022 Haziran ayı arasında yüzde 487 artarken, gıda enflasyonu yüzde 610 oranında artmış. Gıda enflasyonun daha gerçekçi ve ücretliler için daha temel bir ölçü olduğunu söylemek mümkün. Gıda enflasyonu yüzde 610 artarken maaşlar bunun çok çok altında kalmıştır. Tartışmaya yer vermeyecek biçimde memur maaş artışlarının Resmî enflasyonun bile altında kaldığını söylemek mümkün. Memurlar Resmî enflasyona bile ezdirilmiştir. Resmî enflasyon yeterli bir ölçü olmasa da memur maaşları bunun bile altında kalmıştır. Öte yandan enflasyona endeksli zam düzeninde bunun nasıl başarıldığı ise ayrı bir muammadır! Bu nasıl bir sendikal vizyondur ki maaşlarda 6 toplu sözleşme dönemi sonunda Resmî TÜFE'nin bile altında kalınıyor.

Tablo: Memur Maaşları, Enflasyon ve Millî Gelir (2012-2022)

	2012 Ocak	2022 Temmuz	Artış (%)
En düşük memur maaşı (TL)	1.696	8.032	474
Ortalama memur maaşı (TL)	1.968	9.385	477
Aylık Katsayısı	0,068835	0,333603	485
TÜFE (endeks) 2003=100	200,85	977,90	487
TÜFE Gıda (endeks) 2003=100	212,26	1295,25	610
Kişi Başına GSYH	21.037	162.000	770

Kaynak ve açıklama: 2012 Ocak memur maaşları Dünya, CNNTürk, Türkiye Kamu-Sen verileridir. 2022 Temmuz maaş verileri SBB'den alınmıştır. Aylık katsayıları Maliye Bakanlığı verileridir. 2022 Kişi Başına GSYH miktarı 2021 verisinin yaklaşık yüzde 90 artırılmasıyla bulunmuştur. Enflasyon endeksinde Aralık ve Haziran dönemi endeks verileri esas alınmıştır.

Büyümeden hiç pay yok

Resmî TÜFE kadar zam alınsaydı da kuşkusuz bu başarı olmazdı. Çünkü Resmî TÜFE'nin düşük ölçüldüğü malum. Ancak Resmî TÜFE kadar bile artış alamayan memurlar büyümeden ve artan refahtan ise hiç pay alamamıştır. 2012 yılında ortalama 21 bin 37 lira olan Kişi Başına Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) 2022 yılında tahminen 162 bin liranın üstünde gerçekleşecektir. Türkiye ekonomisi 10 yılda parasal olarak yüzde 770 oranında büyümüş olacaktır. Oysa aynı dönemde memur maaşları bu büyümeden hiç pay alamadığı gibi enflasyonun bile altında kalmıştır.

Memurların maaşları büyümeyle paralel artmış olsaydı, memurun refahı ülkenin refahı kadar artsaydı bugün en düşük memur maaşı 13 bin lira civarında, ortalama memur maaşı ise 15 bin liranın üzerinde olmalıydı. En düşük memur maaşında yaklaşık 5 bin lira, ortalama memur maaşında yaklaşık 6 bin lira kayıp olduğunu söylemek mümkün. Memurların bu oranda yoksullaştığını söylemek mümkün. Yoksullaştıran bir toplu sözleşme düzeni ile yüz yüzeyiz. Bu da sendikal tarihe geçer!

Toplu sözleşmelerde 2012 yılından bu yana benimsenen Resmî enflasyona endeksli zam modeli nedeniyle memurlara sadece gecikmeli şekilde Resmî enflasyon farkı ödeniyor. Hatta tabloda görüldüğü gibi Resmî enflasyon bile maaşlara tam olarak yansıtılamıyor. Memur tartışmalı Resmî enflasyonun bile altına mahkûm ediliyor. 10 yıllık sözde toplu sözleşme düzeninin özeti budur.

Bu nasıl bir sendikal ve toplu sözleşme düzenidir ki tek yetkili sendika 10 yılda yüzde 100 büyürken memur enflasyonun altında kalıyor refahtan ise zırnık pay alamıyor. Bunun sosyal politika açısından adı yoksullaşmadır. Bunlar tümüyle Resmî veriler aksini iddia eden varsa hodri meydan!

BÖLÜM 6
İş cinayetleri

Başbakanlıkta cinayet!

BirGün 16 Şubat 2005

14 Şubat 2005 günü Bakanlar Kurulu toplantısı sürdüğü sırada Başbakanlıkta bir cinayet işlendi. Başbakanlık binasını temizleyen bir taşeron şirkette çalışan 26 yaşındaki temizlik işçisi Sinan Özer öldü. Haber bir iki gazetede küçücük bir yer tuttu. Oysa bu ölüm, Türkiye'nin çalışma yaşamına ve sosyal politikasına ayna tutuyordu.

"Temizlik işlerini üstlenen firmada çalışan Sinan Özer adlı işçi, binanın dış cephe camlarını silerken beline bağlanan halatın kopması sonucu 3. kattan zemine düştü. Hastane yetkilileri kafasının üstüne düşen Özer'in vücudunun her bölümünde kırıklar bulunduğunu ve hastaneye getirildiğinde ölü olduğunu bildirdiler" (15 Şubat 2005 *Milliyet*). "Özer evli ve bir çocuk babasıydı. Başbakanlığın "halat koptu" iddiasına karşın, görgü tanıkları Özer'e takılı bir halatın olmadığını iddia etti" (15 Şubat *Cumhuriyet*). Bakanlar Kurulu üyelerinin bu cinayeti öğrenince toplantılarına ara verip vermediklerine dair bir bilgi ise gazetelerde yer almadı.

Özer'in ölümü, "talihsiz bir iş kazası" olarak geçiştirilemez. Çünkü bu ölüm kamu hizmetini tasfiye eden, parça parça taşeronlaştıran ve özelleştiren piyasa fetişizminin sonucudur. Özel sektörde bir ur gibi yayılan; insani çalışma koşullarının en büyük engeli ve sendikalaşmanın "Truva atı" olan taşeron şirketler devletin de gözdesi. Çünkü yasaları çiğneyerek, iş sağlığı ve güvenliğine bir kenara bırakarak ve işçilerin sendikalaşmalarını engelleyerek ucuza işçi çalıştırdıkları için devlet de taşeron şirketlere rağbet ediyor. Hesap açık: devlet daha az masraf yapacak ve "faiz dışı fazla" hedefi tutturulacak!

Devlet kadrolu işçi almak bir yana, var olan kadrolu işçilerden kurtulmaya çalışıyor: Devlet, kadrolu işçinin sendikasıyla, toplu sözleşmesiyle ve iş güvenliğiyle uğraşsın! Olacak iş mi? Ayrıca bütçe disiplini daha doğrusu "IMF disiplini" böyle bir şeye izin verir mi? Amerika, Irak'ta savaşı bile özelleştirmişken bizimkilerin Başbakanlığın temizliğini özelleştirmeleri çok mu?

Bu ölüm, tedbirsizlik ve ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermek (cinayet) değilse nedir? 11 Şubat 2004 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, iş ekipmanlarının kontrolü ve halatla yapılacak işlerle ilgili ayrıntılı önlemler ve sıkı kurallar içermektedir. Bu kurallara uyulması durumunda Sinan Özer'in halatının kopması ve düşmesi neredeyse imkânsızdır. Özer'in çalışması sırasında bu kurallara uyulmuş mudur? Yönetmeliğin öngördüğü sistem kurulmuş ve kontrol edilmiş midir? Yönetmelikteki özen, uygulamada gösterilmiş midir? Bu soruların yanıtı kuvvetle muhtemel ki, hayırdır. Anlaşılan o ki, AB uyum sürecinde çok sayıda İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliği çıkaran Çalışma Bakanlığı'nın gücü, bunları Başbakanlıkta bile uygulatmaya yetmiyor. Devletin tepelerinde iş güvenliği yokken, özel sektörde nasıl olacak?

2003 yılında Türkiye'de 811 işçi, iş kazaları sonucu yaşamını yitirdi; her 100 bin sigortalı işçiden 14'ü iş kazasına kurban gitmekte. Bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde 100 binde iki işçiye kadar gerilemiş. İş Sağlığı ve Güvenliğine gerekli önemin verilmesiyle iş kazaları önlenebilir. Ancak iş kazalarını körükleyen mekanizma, daha ucuza ve daha elverişsiz koşullarda işçi çalıştırmayı teşvik eden dizginsiz liberalizmdir. İş kazalarının başlıca nedeni, işverenlerin iş güvenliğini bir maliyet unsuru olarak görmeleri ve gerekli önlemleri almamalarıdır.

Başbakanlık binasında bir "iş" cinayeti işlendi. Bu cinayettin azmettiricisi, özelleştirmeyi ve piyasacılığı Başbakanlık binasının camlarına kadar bulaştıran piyasacı zihniyet değilse nedir?

İşçi cehennemleri

BirGün 29 Haziran 2006

Çalışmanın azap haline geldiği, işçilerin sadece işgüçlerinin değil bedenlerinin de alınıp satıldığı, adeta bir makine parçasına dönüştürüldüğü işyerleri var. Zaman zaman bunları ele alacağız. İlk örneğimiz Tuzla Tersaneler Havzası. Rüya yolculuklara, yeryüzü cennetlerine giden gemiler bu cehennemde yapılıyor.

Tuzla havzası bir taşeron cenneti. Tuzla'da tersane şirketleri işçi çalıştırmaz. Onlar taşeron çalıştırır. Büyük taşeronlar aldıkları işleri küçük taşeronlara satar. İşçileri bu taşeronlar çalıştırır. Taşeron şirketler işçilerin sigorta primlerini ya eksik öder ya da hiç ödemez.

İşçiler, havzayı "cehennem" ve "mezbaha" olarak adlandırıyor. Burada işçinin "kaza" sonucu ölümü gündelik olaylardan. Kamuoyunda duyulmasın diye

ölen işçiler taşeronlar, işverenler tarafından kaçırılır. Kimin öldüğü günler sonra öğrenilir. Sonra ailesine adeta rüşvet verilerek dava açması önlenir. İşçinin sadece canlı emeği değil, ölü bedeni de satın alınır böylece. 21. yüzyıl modeli vahşi kapitalizm veya "başına buyruk işleyen piyasa" görmek isteyenler Tuzla'ya bakabilir.

Tersane cehenneminde çalışma koşulları ağır, çalışma saatleri uzun, işçilerinin çoğunun sosyal güvencesi yok hatta servisi yok. Ve elbette sendikası da yok. Oysa tersane patronları örgütlü: Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR) adlı bir örgütleri var. 44 tersane GİSBİR'e üye ve bu tersanelerde 24 bin işçi taşeronlar eliyle çalıştırılır. İşverenler sıkı bir örgütlülüğe sahipken, tersane işçilerini örgütlemeye ve haklarını savunmaya çalışan Limter-İş sendikası işverenlerin mafyavari yöntemleriyle, devletin hukuksuz engellemeleriyle yüz yüze. Tuzlada sendikaya karşı bir "kutsal ittifak" kurulmuş.

Geçtiğimiz günlerde, altı aydır ücretlerini alamayan Desan tersanesi işçilerinin direnişi sırasında polise mukavemet ettiği iddiasıyla Limter-İş Başkanı Cem Dinç ve sendika uzmanı Kamber Saygılı tutuklanarak hapse atıldı. İş yasası ücret alamayan işçinin topluca iş bırakmasını hak kabul ediyor. Ama polise göre iş bırakmak suç.

Tuzla'da işçinin, sendikacının hak araması suç ama işverenlerin hukuka mukavemet etmesi, hukuku ayaklar altına almaları serbest. İş yasası asıl işlerde taşeron çalıştırılmasını yasaklıyor. Ama bu yasa Tuzla'da geçerli değil. Anayasa işçilerin özgürce istedikleri sendikaya üye olabileceklerini söylüyor. Ama Tuzla'da Anayasa da geçersiz! Direnen işçileri her fırsatta pataklayanlar bu durum karşısında sessiz.

Limter-İş tersane işçilerini örgütlemeye ve hak aramaya çalışırken sadece tutuklamalarla baskılarla karşı karşıya kalmadı. Limter-İş'li genç sendikacı Süleyman Yeter 1999 yılında polis tarafından gözaltına alındıktan sonra işkenceyle öldürülmüştü. (Katillerin adeta ödül gibi cezalarla kurtulduğunu ekleyelim).

Sendikacı katilleri ve azmettiricileri ellerini kollarını sallayıp dolaşır, işçileri doğrayan vahşi kapitalistler saygın iş adamları olarak boy gösterirken; hak arayan ve sesini yükselten sendikacıyı hapse atmak nasıl bir cehennemde yaşadığımızı görmek için yetmez mi?

10.925 ölü ve beş kadın daha

BirGün 5 Ocak 2006

Bursa yeni yıla beş kadın ölü kadınla girdi. Beş kadın tekstil işçisi, yeni yıla beş ölü kadın olarak girdi. Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Özay Grup'a ait bir tekstil fabrikasına fazla mesaiye kalan 15 yaşındaki (yazıyla on beş) Ayşe Denizdalan, 21 yaşındaki Gülden Çiçek, 18 yaşındaki Sadife Düdüş, 3 aylık hamile 32 yaşındaki Sevgi Sesli ve 27 yaşındaki Necla Özveren gece 2.30'da çıkan yangında yanarak can verdiler. Bursa yeni yıla beş kadın ölüyle girdi. Düzeltelim

dört kadın ve bir çocuk ölüsüyle. Çünkü uluslararası sözleşmeler 18 yaşından küçükleri çocuk kabul ediyor.

Yanarak ölen işçilerden Ayşe ve Sadife sigortasız (yasadışı) çalıştırılıyormuş. Bir gün sonrası ise Sadife'nin doğum günüymüş. Kazadan sonra soruşturma başlatan Sigorta İl Müdürlüğü, 18 yaşından küçüklerin de sigortalı olabileceğini ve büzden işyeri hakkında cezai işlem uygulanabileceğini belirtmiş! Ne de olsa emin değiller! Beş kadın ölünün yanmış bedenleri çoktan soğumuştu bu soğuk ve rutin Resmî açıklama yapılırken.

Sigortasız kadın işçiler, gece yarısından sonra sanayiye ait işlerde fazla çalışma yapan kadın işçiler… Malum, ülkemizde sigortasız işçi çalıştırmak suç. Resmî verilere göre ise 3,5 milyon işçi sigortasız çalıştırılıyor. Yasalara göre fazla çalışma yapmak işçinin onayına bağlı ve sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve gençlerin çalıştırılması yasak. Oysa bırakın işçinin kendi onayını; işveren zorlamasıyla fazla çalışma yapan işçinin fazla çalışma ücretini alması bile mucize. Üstelik bu durum sadece kaçak işçi çalıştıran merdiven altı işletmeler için değil, kamuoyunda bilinen anlı şanlı büyük şirketler için de geçerli. Bu şirketlerden birinin hazırladığı iş sözleşmesi örneğini bizzat gördüm. Sözleşmede işçi için sabit bir ücret öngörülüyor ve her türlü fazla çalışmanın bu ücrete dahil olduğu belirtiliyordu. İşçi gece de çalışsa, hafta tatilinde ve bayramda da çalışsa aynı ücreti alacak! İş Yasasına açıkça aykırı bu sözleşmeyi hazırlayan şirket ise işçi haklarına "saygılı" ve Cumhuriyetle yaşıt bir şirket. Varın birer "işçi cehennemi" olan Organize sanayi bölgelerinde, piyasanın kurallarının tanrı kelamı mertebesinde olduğu işyerlerinde olabilecekleri siz düşünün.

Bu ölümlere iş kazası deniyor. Oysa kaza sağlık ve güvenlik için her türlü önlem alınmasına, yapılması gereken her şey yapılmasına karşın önlenemeyen durumlar için kullanılabilir. Yaşananlar kaza değil, cinayet! 2004 yılında işyerlerinde 841 işçi bu cinayetlere kurban gitti. Son on yılda ise 10.925 işçi ölü çıktı, sağ girdiği işyerlerinden. Türkiye iş cinayetlerinin yüksek olduğu ülkelerden biri. Üstelik bu ölümler azalmıyor. 1995 yılında 798 işçi iş cinayetine kurban gitmiş, bu sayı sonraki yıllarda 1300'lere yaklaşmış, sonra 700'lere düşmüş, ardından tekrar binli sayıların üzerine çıkmış. Bu sayılar, SSK'ya intikal eden vakalarla sınırlı. Meçhul işçi ölülerin sayısı ise bilinmiyor.

"İş kazalarını" önlemek için gerekli bütün sağlık ve güvenlik önlemlerini almak ve uygulamak işverenlerin kesin yükümlülüğü. Yurttaşların yaşama hakkını korumak ise devletin temel yükümlülüğü. Ama pek çok diğer yükümlülük gibi iş sağlığı ve güvenliliği yükümlülükleri işveren için maliyet artışı demek. İşçilik maliyetlerinin artışı ise narin işverenlerimizin rekabet gücünü olumsuz etkiler! Daha çok çalıştırıp az ücret ödemek, kaçak çalıştırmak, iş sağlığı ve güvenliği harcamalarından kaçınmak sıradan "maliyet azaltma" yöntemleri. Ölüler artarken, maliyetler azalır!

Bu cinayetleri önlemenin iki yolu var; birincisi devletin etkin denetimi. İkincisi, çalışanların örgütlü gücüyle, -sendika- yoluyla işverenin dizginlenmesi. Son on yılda 10.925 işçinin iş cinayetlerine kurban gittiği ülkemizde işyerlerinin sağlık ve güvenlik kurallarını denetlemekle yükümlü müfettiş sayısı birkaç

yüzü geçmiyor. Denetlenecek işyeri sayısı ise 750 bin. Dahası sıkı denetimin piyasanın tadını kaçıracağına yönelik liberal zihniyet devlete hakim. Sendikalaşan işçi canlı canlı yanmıyor ama genellikle işten atılıyor. 2004 yılında 11 bin işçi sendikalaştığı için işten atıldı. Başına buyruk işleyen piyasa ya işten atıyor ya diri diri yakıyor. Bursa, yeni yıla dört kadın ve bir çocuk ölü tekstil işçisiyle girerken, Türkiye'nin rekabet gücünü ve ihracatını artırdığı haberleri yer alıyordu gazetelerde.

Ölü işçiler haftası

BirGün 4 Mayıs 2006

Hüseyin oğlu Hüseyin Uzun da artık babası gibi ölü bir işçi; Baba Hüseyin yıllar önce, emekliliğine altı kay kala göçük altında kalmıştı. 19 yıldır madende çalışan oğul Hüseyin de emekliliğine üç ay kala 27 Nisan 2006 gecesi göçük altında kaldı. Zonguldak mahreçli haber "kaderleri 'göçükte birleşti" başlığıyla yer aldı gazetede. Bir gün sonrası (28 Nisan) resmen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği günüydü. Sendikalar bu günü "Uluslararası Ölü ve Yaralı İşçileri Anma Günü" olarak kabul ediyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre ise Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü 2001'den bu yana her yıl 28 Nisan'da kutlanıyor. Neyin kutlaması ise!

Hüseyin Uzun'un göçük altında kalmasından birkaç gün sonra, 29 Nisan'da "kutlama" bilânçosu açıklandı. Bakanlık verilerine göre "iş kazaları" sonucu 2005 yılında 858 işçi hayatını kaybetti. Bugün (4 Mayıs) başlayan 20. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası 10 Mayısa kadar çeşitli etkinliklerle idrak edilecekmiş. Ne hazin tesadüf; 1 Mayıs işçi bayramının birkaç gün öncesi "ölü işçiler günü", birkaç gün sonrası "ölü işçiler haftası"! Hüseyin oğlu Hüseyin Uzun gelecek yıl ölü işçiler haftası istatistiklerinde yer alacak bir sayı artık. Baba ve oğlun kaderi sadece göçükte değil istatistiklerde de birleşti.

Bundan 60 yıl önce kaydı tutulmaya başlanmış ölü işçilerin. 1945 yılında çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunundan bu yana ölü işçiler ordusunun çetelesi tutuluyor. 1946'dan bu yana ölü işçiler ordusuna katılanların sayısı tam 52.953. 60 yılın ortalaması, her 365 güne 900 ölü işçi! Son 25 yıla ise 30.652 ölü işçi sığmış. Her bir yıla 1227 ölü işçi. İşçi sayısı arttıkça, fabrika sayısı arttıkça, piyasa dizginlerinden boşaldıkça büyümüş ölü işçiler ordusu. Bir de yaşayan ölü işçiler var. Sosyal güvenlik hukukunun "daimi iş göremez" dediği çalışma becerisini yitirmiş, engelli işçiler. Tam 141 bin kişilik bir ordu bu. 1980'den bu yana 70 bin yaşayan ölü işçi çıkmış fabrikalardan, şantiyelerden, işyerlerinden. Beher yıl için 2800 yaşayan ölü işçi.

Bugün ölü işçiler haftası başladı, Resmî adıyla "İş Sağlığı Güvenliği Haftası". Haftanın anlam ve önemi üstüne söylevler verilecek yine; 20 yıldır veriliyor zaten. "Baret tak", "Önce İş Güvenliği" gibi levhalarının tozları silinecek. Bakanlık alımlı posterler basacak. Kâğıt üzerinde en sıkı ve koruyucu kurallara sahip olduğumuz bir kez daha gururla hatırlanacak. Sonra, yine ölü işçiler ordusunun

saflarının sıklaştığına tanık olacağız. Yılda 900 işçinin iş cinayetlerine kurban gittiği ülkemizde 750 bin işyerinin denetimi için devletin sadece birkaç yüz denetçisi olduğu gerçeği çarpacak yüzümüze.

Fail belli: Zehirli atıkları toprağa gömerek çevreyi katleden zihniyet, bunu üreten yapı, ölü işçilerin de katilleri. İnsanı korumak da çevreyi korumak da onların için maliyet artırıcı birer girdi. Ölü işçiler ordusu büyüse ne olur, canlı işçiler ordusu yedekte bekliyor! Sermayeye birikmiş emek anlamında "ölü emek" de deniyor, iktisattaki anlamı bir yana, sermaye ölü işçilerle de birikiyor. Uluslararası Çalışma Örgütü her yıl iki milyon kadın ve erkeğin yaşamlarını işleri yüzünden kaybettiğini kaydediyor. Her gün işle bağlantılı beş bin ölüm yaşanıyor yeryüzünde.

Hangi savaş, hangi çatışma, hangi şiddet eylemi bu kadar çok insanın yaşamını mal oluyor? Ülkemizdeki 53 bin ölü ve 140 bin sakat (daimi iş göremez) işçi karşısında bunca suskunluk şaşırtıcı değil mi? Üstelik bu ölümleri önlemek bir savaşı, bir çatışmayı önlemekten çok daha kolayken; sadece daha fazla kaynak, daha fazla denetim, daha fazla özen ve daha az açgözlülük nice ölü işçinin yaşamasını sağlayacakken.

Bu hafta "ölü işçiler haftası"! 53 bin ölü işçi geçiyor sessizce, ellerinde Gandi'nin sözleri: "Dünya herkese yeter, ama açgözlülüğe yetmez".

Özel güvenlik işçisinin iskelede ölümü

BirGün 22 Ağustos 2007

Özel güvenlik işçisi Zekeriya Timur Sarayburnu iskelesinde öldü. 30 yaşındaydı ve üç yaşında bir kızı vardı.

İstanbul Deniz Otobüsleri A.Ş 'ye (İDO) ait Sarayburnu iskelesine yanaşan Deniz Cruise and Ferry Lines adlı şirkete ait Ankara Feribotu yolcularını indirirken aniden hareket etti. Bu sırada yolcuların elinden tutup onları kurtarmaya çalışan Med özel güvenlik şirketi işçisi Timur kopan halatın çarpması sonucu yaşamını yitirdi.

İDO'ya ait Sarayburnu iskelesi, Deniz Cruise and Ferry Lines'a ait Ankara vapuru ve Med şirketinin özel güvenlik işçisi. Bu üçlü çok şey anlatıyor. Şehir hatlarını vapurları ve iskeleleri ile birlikte Büyükşehir'e ait İDO A.Ş.; Denizcilik İşletmelerine ait Ankara vapurunu ise Cruise and Ferry Lines satın aldı. Ve her yerde olduğu gibi güvenlik işleri de özel güvenlik şirketlerine verildi. Zekeriya Timur'un talihsiz ölümü güvencesiz çalışmanın, taşeronlaştırmanın ve özelleştirmenin Resmîdir.

Belediyeler, -sadece belediyeler değil merkezi hükümet de- kamu hizmetini artık taşeron şirketlere devrediyor. Devlet, belediye artık işçi ve kamu görevlisi çalıştırmak istemiyor. Daha ucuz daha güvencesiz, daha esnek çalışan şirketler kuruyor veya özel şirketlerden hizmet satın alıyorlar (buna işçi kiralıyorlar da

diyebiliriz). Eskiden Şehir Hatları veya Denizcilik İşletmesi işçisi olan iskele çalışanları, gemi adamları şimdi ya belediye şirketlerinin veya taşeron şirketlerin çalışanı. Geçmişte kamu kurumlarının, fabrikaların bekçileri vardı. Onlar da diğer işçiler gibi o şirketin veya kurumun çalışanı idiler. Zaman değişti onların yerini özel güvenlik işçileri aldı. Sendikalı bekçiler ya işten çıkarıldı veya sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlandı.

Çalışma yaşamındaki parçalanmanın ve güvencesizliğin en çarpıcı örneklerinden birini özel güvenlik işçileri oluşturuyor. Son zamanların "yükselen" sektörü olan güvenlik, yeni bir işçi katmanı yarattı. Sayıları hızla artan güvenlik işçilerini her yerde görmek mümkün: Kamu kurumlarında, fabrikalarda, plazalarda, kamu ulaşım araçlarında, sinemalarda, apartmanların kapılarında, duvarlarla çevrili sitelerin girişlerinde. Onlara herhalde daha fiyakalı ve de biraz da güvenlikli olsun diye "özel güvenlik görevlisi" deniyor. Oysa onlar her şeyleriyle işçi. Özel kanunları var; liberallerin bu günlerde grevden söz eden işçilere önerdikleri bireysel iş sözleşmesi ile çalışıyorlar. Kamu görevlisi değiller. Özel şirketler tarafından diğer şirketlere, Resmî kurumlara ve sitelere/konutlara kiralanıyorlar. Kâğıt üzerinde sendikaya üye olmalarının ve toplu iş sözleşmesi yapmalarının önünde bir engel yok. Ama sanayi işçisinin bile sendikalaşamadığı bir ülkede güvenlik işçisinin sendikalaşması olacak iş mi! Hem kazara sendikalaşsalar bile grev yasak. Hiç güvenlikle sendika ve grev bir araya gelir mi! Tümü sendikasız ve toplu sözleşmesiz. Bırakın toplu sözleşmeyi iş mevzuatının öngördüğü bağlayıcı kurallar bile yakınlarından geçmez.

Özel güvenlik işçileri çalışmanın mekânsızlaşmasının çarpıcı örnekleri. Bir işyerinde değil bir projede çalışırlar. Proje özel güvenlik şirketinin aldığı ihaledir. Bütün taşeron işçiler gibi çalıştıkları yerlerde eğreti dururlar, ötekidirler. Aslı unsur olarak görülmezler. Proje bitince, bazen de proje bitmeden bir başka mekâna yollanırlar. Projeler ihaleyle alınır. İhale fiyat düşürmek demek. Güvenlik sektöründe amansız bir rekabet var ve bu yüzden ücretler asgari ücret civarında seyreder. Çalışma saatleri bütün taşeron şirketlerde ve sendikasız işyerlerinde olduğu gibi uzun; günde 10-12 saat olağan çalışma süresidir. Gece çalışması, gündüz çalışması pek fark etmez. Fazla çalışma ücreti mi, o da ne?

Yarattığı sosyal adaletsizlik ve tahribatla yeni-liberalizm güvenlik paranoyasını tetikliyor. Güvencesizlik, eşitsizlik, adaletsizlik derinleştikçe "güvenlik" talebi artacak ve özel güvenlik işçileri ordusu büyüyecek. Sektörün doğası sendikalaşmayı bildiğimiz zorlukların ötesinde zorlaştırsa da özel güvenlik işçileri sendikaların gündemine gelmeli. Bir de elbette Çalışma Bakanlığının gündemine gelmeli. Onlar halen bir "güvenlik" konusu olarak İçişleri Bakanlığının ilgi alanında. Oysa onlar işçi!

Ölü işçiler cumhuriyeti

BirGün 7 Şubat 2008

23 işçinin öldüğü Davutpaşa katliamı da bir süre sonra unutulacak. Havai fişek atölyelerinde ölenler öldükleriyle kalacak. Sevenleri tarifsiz acılarla yaşayacak. Ölenler "iş kazası" istatistiklerinde birer sayı olarak yer alacak. Katliamın siyasi sorumluları yine cezasız kalacak. Hep böyle oldu. Böyle olmasaydı iş cinayetlerinde, iş katliamlarında ölenlerin, ömür boyu sakat kalanların sayısı 200 bini aşmazdı. Üstelik bunlar sadece kayda geçenler. Örtbas edilen meçhul işçi kurbanlar hariç.

Ülkemiz tarihini bir de iş cinayetleri sonucu ölen ve sakat kalan işçiler açısından okuyalım. Her yıl yaklaşık 1000 yurttaşını tersanelerde, kömür ocaklarında, inşaatlarda, tezgâh başlarında piyasaya kurban veren, her yıl 2500 yurttaşını ömür boyu sakat bırakan ölü işçiler cumhuriyetinin tarihi. İşçi sigortaları (sosyal sigortalar) uygulamasının başladığı 1946'dan bu yana, 60 yıl içinde 54.800 işçi iş cinayetlerine (mevzuat "iş kazası" diyor) kurban giderken, 145 bin işçi bir daha çalışamayacak derecede sakat kaldı (mevzuat "daimi iş göremezlik" diyor).

Ne kaza ne kader; cinayet!

Cinayetleri önlemekle yükümlü olanlar "herkes suçlu", "vatandaş ihbar etmezse nereden bilelim" diye saçmaladıkça ölü işçiler cumhuriyeti daha da büyüyecek. Adını doğru koyalım; iş cinayetleri teknik değil, siyasi ve iktisadi bir sorundur. Devlet yıllar yılı piyasayı denetlemediği için, başı boş bıraktığı için on binlerce işçi cinayete kurban gitti. "Sermayeyi ürkütmeyelim, maliyetleri fazla artırmayalım" zihniyeti yüzünden bunca işçi ölüsü. "Esnekleşelim, rekabet gücümüz artsın" zihniyeti, kuralsız ve güvencesiz çalışma düzeni yüzünden bunca işçi ölüsü.

Ne kader ne kaza düpedüz cinayetle yüz yüzeyiz, geliyorum diyen cinayetle! Kâr güdüsünün, kapitalist piyasanın yarattığı cinayetle yüz yüzeyiz. Kapitalist piyasanın insan yaşamını hiçleştiren, onu alınır satılır ve gözden çıkarılabilir hale getiren işleyişine iki yolla karşı konabilir. Birincisi devletin denetim ve yaptırımı, ikincisi işçilerin kendi örgütlü güçlerinin, sendikaların denetim ve yaptırımı. Bu iki yolun etkin biçimde kullanımıyla iş cinayetleri önemli ölçüde azaltabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre ölümle sonuçlanan iş kazası oranları bazı ülkelerde önemli ölçüde geriletildi. Türkiye'de "ölümle sonuçlanan iş kazası" oranları "100 binde 20" iken bu oran Norveç, İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde "100 binde 2" oranının altına geriledi.

"Açın piyasanın önünü"

Ülkemizde işçiyi koruyucu sağlık ve güvenlik mevzuatı kâğıt üzerinde oldukça gelişkin ancak denetim ve yaptırım yok mertebesinde. İş Yasasına göre işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurallarına uyulmasını denetleme görevi Çalışma Ba-

kanlığı'na ait. Ancak denetlenecek 750.000 işyeri varken Bakanlığın teftiş örgütünde çalışanların sayısı (büro çalışanları) dahil 610 civarında. Piyasayı denetlemeye yönelik bir siyasi irade yok.

Oysa "ihbar edin, kaçak işyerlerini biz nereden bilelim" diyebilenler sıra sendikal faaliyetleri, siyasal faaliyetleri izlemeye gelince her şeyi biliyor. Vatandaşı kolayca fişleyenler sıra piyasayı denetlemeye gelince sırra kadem basıyor. Kayıtsız işyerlerini ihbar eden, Tuzla tersanelerindeki cinayetleri gündeme taşıyan sendikacıları izleyip, aylarca hapseden devlet, sıra işyerlerini birer işçi mezbahasına çeviren hür teşebbüse gelince "nereden bilelim" diyebiliyor. İşte Davutpaşa katliamının sorumlusu bu siyasi zihniyettir.

İş cinayetlerinin giderek artmasının nedeni denetim yanında yaptırım yetersizliğidir. İş Yasasına göre sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal eden işverenlere, yani cinayete davetiye çıkaranlara sadece para cezası verilir. İşyerini bildirmeyen, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranan patrona 88 lira, kurallara uymadığı için kapatılan bir işyerini yeniden açan yani cinayet işlemeye hazırlanan patrona ise 904 lira "ağır" para cezası verilir. "Çağdaş" ve esnek İş Yasası bu cinayet teşebbüsleri için asla hapis cezası öngörmez. Zira teşebbüs hürriyetini hapisle cezalandırmak hür ve serbest piyasa nizamıyla bağdaşmaz!

İş Yasası, iş cinayeti teşebbüslerini para cezası ile geçiştirirken, hele işçiler sağlıksız ve güvenliksiz koşulları protesto için topluca işi bıraksın, hele işçiler iş cinayetlerini protesto için greve çıksın. Vay o işçilerin ve sendikacıları haline! İki yıla kadar hapsi boylayabilirler...

Açılırken piyasanın önü, büyürken ölü işçiler cumhuriyeti gökyüzünde işçi ölülerinden havai fişekleri görüyor musunuz?

İş cinayetlerinin 60 yıllık bilançosu

Radikal 21 Şubat 2008

Tuzla tersanelerinde üst üste yaşanan ve sonu gelmeyen işçi ölümleri ile İstanbul Davutpaşa'da kaçak bir işyerinde meydana gelen patlama sonucu 23 işçinin ölümü "iş kazalarını" kamuoyunun gündemine taşıdı. Aslında bu ölümlere "kaza" demek mümkün değil. Çünkü "kaza" bütün önlemlerin alındığı, işçilerin güvenceli-kurallı çalıştırıldığı ancak buna rağmen yaşanabilecek istisnai durumlar için kullanılabilir. Oysa iş kazası adı verilen işçi ölümleri istisna değil kural haline gelmiş durumda. Tuzla tersanelerinde, Davutpaşa'da ve başka yerlerde göz göre sağlık ve güvenlik kuralları hiçe sayılarak ucuz ve güvencesiz işçi çalıştırmanın sonucu yaşanan iş cinayetleri söz konusu.

Tuzla tersanelerinde yaşanan ölümler Limter-İş sendikasının ısrarı, mücadelesi ve basının ilgisiyle kamuoyunun gündemine taşındı. Ancak ne yazık ki sorun Tuzla tersaneleriyle ve bugünle sınırlı değil; "işçinin kaza sonucu ölümü" on yıllardır pek çok sektörde yaşanıyor ve kuralsız çalışma düzeni sonucu yaşamını kaybeden ve sürekli iş göremez (sakat) kalan işçiler istatistiklerde birer sayı olarak kalıyor.

1945 yılında çıkarılan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'ndan bu yana ölen ve sakat kalan işçilerin kaydı tutuluyor. Bu kayıtlar 200 bin kişilik bir ölü ve sakat işçiler ordusuna ulaşmış durumda. 1946'dan bu yana "iş kazaları" sonucu ölen işçilerin sayısı tam 55 bine, sakat kalanların sayısı ise 145 bine ulaştı. 60 yılın ortalaması her yıla 900 ölü işçi! Son 25 yıla ise 30 bin ölü işçi sığmış. Her bir yıla 1200 ölü işçi. İşçi sayısı arttıkça, fabrika sayısı arttıkça ölü işçiler ordusu büyümüş. Bu dönem içinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve koruyucu teknik imkânlar gelişmiş ancak işçi ölümleri artmış.

Tablo 1: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının 60 Yıllık Bilançosu (1946-2006)

Yıl	Ölüm	Daimi Sakatlık	Yıl	Ölüm	Daimi Sakatlık
1946–1965	9.505	27.662	1986	1.321	2.625
1966	556	3.859	1987	1.149	2.732
1967	596	4.717	1988	1.475	2.387
1968	646	5.261	1989	1.459	2.634
1969	732	2.872	1990	1.565	3.224
1970	487	830	1991	1.631	3.669
1971	758	2.851	1992	1.776	3.453
1972	807	2.581	1993	1.516	3.943
1973	1.011	2.535	1994	1.034	3.209
1974	1.117	2.762	1995	798	2.990
1975	1.038	2.764	1996	1.296	3.240
1976	1.113	3.187	1997	1.282	4.374
1977	1.309	3.454	1998	1.094	3.850
1978	1.178	3.075	1999	1.165	3.407
1979	1.448	2.905	2000	731	1.818
1980	1.320	2.577	2001	1.002	2.183
1981	1.173	2.407	2002	878	2.087
1982	988	1.997	2003	811	1.596
1983	1.324	2.760	2004	843	1.693
1984	1.097	2.455	2005	1.096	1.639
1985	1.075	2.748	2006	1.601	2.267
Toplam				54.801	145.279

Ölenler yanında bir de sosyal güvenlik hukukunun "daimi iş göremez" dediği çalışma becerisini yitirmiş, daimi sakat kalmış işçiler var. 145 bin kişilik bir ordu

bu. Her yıl 2400 işçi yaşayan ölü haline gelmiş. Özetle 1946 yılından bu yana her yıl 3280 işçi "iş kazası" ve meslek hastalığı sonucu ölmüş veya sakat kalmış. 60 yılda 200 bin kişilik ölü ve sakat işçiler ordusu yaratmış Türkiye'deki çalışma hayatı (Tablo 1): Geçici iş göremezler, ölümle sonuçlanmayan iş kazaları hariç. Üstelik 200 bin ölü ve sakat işçi sadece kaydı tutulabilenler. İstihdamın yaklaşık yarısının kayıtsız olduğu ülkemizde kayda geçmeyen vakaları tahmin etmek mümkün değil.

Bu tablonun en önemli nedeni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, işverenlerin çoğu tarafından bir maliyet unsuru olarak ele alınması, kurallara uyulmaması ve işyerlerine sendika sokulmamasıdır. Giderek artan esnek ve kuralsız çalışma biçimleri, kayıtsız çalışma ve uzun çalışma süreleri işçi ölümlerinin en önemli nedeni. Öte yandan son yıllarda yoğunlaşan taşeronluk zinciri iş kazalarına adeta davetiye çıkarmakta. Ana işverenden iş almak için fiyatları düşüren taşeron şirketler kar etmenin yolunu işçiyi riske atmakta buluyor. İş Yasası asıl işlerde taşeron çalıştırılmasına olanak vermemesine rağmen bu hüküm sistemli olarak ihlal edilerek asıl işlerde de taşeron çalıştırılıyor. Böylece işi olan ama işçisi olmayan az sayıda devasa şirket ile bunlara bağlı işçisi olan küçük küçük yüzlerce taşeron şirket ortaya çıkıyor.

İş kazalarının iş cinayetine dönüşmesini engellemenin iki önemli yolu var. Birincisi devletin, ikincisi sendikaların denetim ve yaptırımı. Bu iki yolun etkin biçimde kullanımıyla iş kazaları önemli ölçüde azaltabilir. Dünyada bunun örnekleri var. Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre ölümle sonuçlanan iş kazası oranları bazı ülkelerde önemli ölçüde geriletildi. Türkiye'de "ölümle sonuçlanan iş kazası" oranları "100 binde 20.5" iken bu oran Norveç, İsveç, İsviçre ve Danimarka gibi ülkelerde "100 binde 2" oranının altına geriledi (Tablo 2).

Ülkemizde işçiyi koruyucu sağlık ve güvenlik mevzuatı kâğıt üzerinde oldukça gelişkin ancak denetim ve yaptırım yok mertebesinde. İş Yasasına göre işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurallarına uyulmasını denetleme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait. Ancak denetlenecek 750.000 işyeri varken Bakanlığının teftiş örgütünde çalışanların sayısı (büro çalışanları dahil) 610 civarında. Piyasayı denetlemeye yönelik siyasi bir irade yok. Öte yandan düşük sendikalaşma oranı yüksek işçi ölümü anlamına geliyor. Sendikalı işyerinde ve yüksek sendikalaşmanın olduğu ülkelerde ise işçi ölümleri azalıyor. Tuzla tersanelerine Limter-İş sendikasını sokmayanlar ve Limter-İş yöneticilerini işten atanlar işçi ölümlerinden sorumludur.

Bu yüzden onbinlerce işçinin "kaza" sonucu ölümü teknik değil, siyasi ve iktisadi bir sorundur. Devlet yıllar yılı piyasayı ciddi bir biçimde denetlemediği için ve sendikalar saf dışı bırakıldığı için on binlerce işçi yaşamını yitirdi, yitiriyor. "Esnekleşelim, rekabet gücümüz artsın" zihniyeti, kuralsız ve güvencesiz çalışma düzeni yüzünden on binlerce işçi ölüyor.

Onbinlerce işçinin ölümün bir diğer nedeni yaptırım yetersizliğidir. İş Yasasına göre sağlık ve güvenlik kurallarını ihlal eden işverenlere sadece para cezası verilir. İşyerini bildirmeyen, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranan işverene 88 lira, kurallara uymadığı için kapatılan bir işyerini izinsiz olarak yeniden açan (aslına bu cinayete teşebbüstür) işverene ise 904 lira "ağır" para cezası verilir.

2003 yılında kabul edilen "çağdaş" ve esnek İş Yasası iş cinayeti teşebbüsleri için asla hapis cezası öngörmez.

Tablo 2: Ölümcül Kaza Sıklık Oranı (100 Bin İşçi Başına)

Ülke	Oran
Türkiye	20,5
Portekiz	7,0
Yunanistan	5,4
İtalya	5,0
Slovakya	5,0
Avusturya	4,6
Belçika	4,4
İspanya	4,4
Fransa	3,5
İrlanda	3,5
Çekya	3,4
Macaristan	3,1
Finlandiya	2,5
Almanya	2,3
Danimarka	2,0
İsveç	1,6
Hollanda	1,3
Norveç	1,3
İsviçre	1,3

Kaynak: ILO

Kuralları ihlal eden ve işçilerin yaşamını tehlikeye atan, onların ölümüne yol açan işverenlere karşı uysal olan İş Yasası, sağlıksız, güvenliksiz koşulları ve arkadaşlarının ölümünü protesto ederek iş bırakan, greve giden işçiler ve sendikacılar için ise yasa dışı grev suçlamasıyla 2 yıla kadar hapis cezası öngörüyor. Üstelik bu cezaları geçtiğimiz haftalarda artıran AKP nedense ölüme sebebiyet verebilecek işveren fiilleri için hapis cezasını aklına bile getirmedi.

Hangi savaş, hangi çatışma, hangi şiddet eylemi bu kadar çok insanın yaşamını mal oluyor? 200 bin ölü ve sakat işçi karşısında bunca suskunluk neden? Üstelik bu ölümleri önlemek bir savaşı, bir çatışmayı önlemekten çok daha kolayken; sadece daha fazla kaynak, daha fazla denetim, daha fazla özen ve daha az açgözlülük nice ölü işçinin yaşamasını sağlayacakken.

Sendikanın giremediği tersaneye ölüm girer

BirGün 22 Mayıs 2008

Tuzla Tersanelerinde ölüm kol gezerken, 500 metre ötedeki Pendik Tersanesinde 1998'den bu yana ölümlü iş kazası yaşanmamış. Bu kadar yakın olan Tuzla ve Pendik tersaneleri arasında aslında devasa bir fark var: Pendik'te sendika var Tuzla'da yok. Pendik Tersanesinde Harb-İş sendikası örgütlü. Tersaneler bir zamanlar Haliç'teydi; Camialtı, Haliç ve Taşkızak gibi. Haliç tersanelerinde iş cinayetleri kol gezmezdi, tersaneler tabutluk olarak bilinmezdi. Çünkü bu tersanelerde sendika vardı, toplu sözleşme vardı. Sonra zaman değişti; tersaneler Tuzla'ya taşındı, kamu tersaneleri özelleşti. Tuzla bir tersane cenneti ve bir işçi cehennemi haline geldi.

Tuzla, kuralsız, esnek, güvencesiz, sendikasız ve toplu sözleşmesiz çalışmanın adıdır. Tuzla kendi kendine işleyen, kural tanımayan, dizginlerinden boşalmış piyasanın ta kendisidir. Tuzla, insan hayatının rekabete feda edildiği çalışma kampının adıdır. Türkiye'nin çalışma koşullarının aynası, piyasacılığın karanlık yüzüdür: "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" ve bırakınız ölsünler! Nasılsa, kapıda işsizler ordusu var. Nasılsa, herkes üç dört çocuk yapınca bu ordu daha da büyüyecek!

Sendikanın, toplu sözleşmenin hatta yasaların giremediği tersanelere tabutlar girmektedir. Kimse teknik tedbirlerden, yer darlığından, işçinin eğitimsizliğinden ve mukadderattan söz etmesin. Sendikanın giremediği tersanelere ölüm girer. Asıl mesele o pahalı, ihtişamlı gemileri ucuza, daha ucuza imal etmek, siparişleri yetiştirmektir. Bu yüzden Tuzla bir alt işveren (taşeron) cenneti, işçi cehennemi haline gelmiştir.

İş sağlığı güvenliğini, işçi ölümlerini bir teknik emniyet sorununa, eğitim sorununa, sipariş yoğunluğuna, yer sorununa indirgemek aymazlıkların en büyüğüdür. Neden sendikalı işyerlerinde iş kazaları yok mertebesine inmişken; sendikasız işyerleri bir tabutluk haline geliyor? Lafı dolandırmaya gerek yok: Sendika, sermayeyi dizginler. Sendika yaptırım gücüne sahiptir. Sendika yasaları uygulatır, toplu sözleşme yoluyla yeni yasalar koyar. Sendikanın girdiği işyerine ölüm kolay kolay giremez. Ama ne çare sendikaya giren işçi de tersaneye giremez. Kimse sendikanın yasal bir hak olduğundan söz etmesin. Piyasa yasayı döver!

Sendika kapatan, Taksim'i kapatan, grev yasaklayan AKP Hükümeti Tuzla'daki cinayetleri seyretmektedir. Sermayedara destek için istihdam paketleri çıkaran, suç işleyip sigorta primlerini yatırmayan işverenleri bir çırpıda affeden AKP, iş cinayetleri karşısında suskun. Dahası, iş cinayetlerinin en büyük nedeni olan kuralsız taşeron düzenini önlemek bir yana İstihdam Paketi ile işverenlerin sağlık ve güvenlik yükümlülüklerinin taşeronlara devredilmesine olanak tanımaktadır. Çünkü sağlık ve güvenlik harcamaları işçilik maliyeti olarak görülmektedir.

AKP hükümetinin Tuzla konusundaki suskunluğu tesadüf değil. Tuzla, muhafazakârlığın karanlık yüzüdür. Hükümetin, Bakanlığın eli kolu bağlı cinayetleri seyretmesi, "ölümler sürecek" demesi tesadüf değil. Malum; sermayedar sosyal hak sevmez, sendika sevmez. muhafazakâr sermayedar, muhafazakâr politikacı ise hiç sevmez; Ayakların baş olmasından hazzetmez.

İşte bu yüzden Tuzla, Türkiye'de siyasetin nirengi noktasıdır. Soru ve tercih nettir. Piyasanın ihtiyaçları mı toplumun ihtiyaçları mı esas alınacak? Tuzla cinayetleri, bu soruya "piyasa" yanıtını veren sağ, muhafazakâr, yeniliberal siyasetin vardığı yerdir.

İzahatlı 2008 işçi öldürme tarifesi

BirGün 14 Ağustos 2008

Tuzla'da işçileri kum torbası yerine filikaya koyup öldürdüler. İşçi öldürme tarifesinde yer alan para cezalarını ödeyecekler. Tersaneleri birkaç gün kapanacak ve sonra yine devam edecekler.

İşte "yeniden değerleme oranlarına" göre güncellenmiş 2008 yılı işçiyi "kazayla" öldürme, yaralama ve sakat bırakma tarifesi! (Kaynak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Parantez dışı izahat Bakanlığa, parantez içi bize ait.)

- İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak (Kaçak işyeri açmak, kaçak işyeri çalıştırmak, yasadışı faaliyet.): 88 YTL
- Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak. (İşçiyi pestili çıkana kadar çalıştırmak, yormak ve böylece "kaza" yapmasına neden olmak.): 904 YTL
- Ara dinlenmesini uygulamamak. (İşçiyi "non-stop" çalıştırmak.) 904 YTL
- İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek. (Sipariş yetiştirmek için geceyi gündüze, gündüzü geceye katmak.) 904 YTL
- Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak. (Ağaç yaşken eğilir ilkesi gereği genç ve ucuz işçi çalıştırmak!) 904 YTL
- Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak. (Tuhaf bir katılık örneği işte!) 904 YTL
- Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek. (Gençleri gece hayatından koruma amacıyla olsa gerek!) 904 YTL
- Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek. (Ver parayı değiştir çalışma sürelerini.) 904 YTL

- İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak (Parça başı değil, hangi kuralı çiğnerseniz çiğneyin, tekmili birden.) 904 YTL
- İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak, (Bu tarife de tekmili birden ve daha ucuz.) 88 YTL
- Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak (Kaçak işyeri açmak, yukarıda daha ucuz bir tarife de var.) 904 YTL
- Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak, (Piyasa yasayı döver!) 904 YTL
- İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak, (İşçiyi ve işyeri hekimini işine karıştırmamanın bedeli.) 904 YTL
- İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerine uymamak, (İşyeri mi, hastane mi? Yaralan işçi olursa en yakın hastaneye, ölen işçi en yakın morga yollanır.) 904 YTL
- İş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemek, (Bu zorunlu istihdamlar maliyeti çok artırıyor, çok! Cezası daha ucuz.) 904 YTL
- Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak. (Yine katılık, işte bu katılık yüzünden kalkınamıyoruz!) 904 YTL
- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak, (Hele işçi bir işe başlasın, acelesi ne? Rapor sonra alınır) 179 YTL
- 18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak (Bak yukarıdaki madde.) 179 YTL
- Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini yapmamak (Bu kadar az müfettiş sayısı ile zaten pek denetim yapılamayacağı için bu madde hükümsüzdür.) 9.063 YTL
- İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek. (Bak yukarıdaki madde) 9.063 YTL
- İfade ve bilgilerine başvurulan işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak, (İşten atmak varken kötü davranışta bulunmak çok ayıp. İşverenler de medeni insanlar nitekim!) 9.063 YTL

Kapitalist piyasa bu, her şeyin bir fiyatı var! İnsan hayatının, ölümün... Eski bir işçi konfederasyonu başkanı ve milletvekili durumu veciz biçimde özetlemiş: "Asıl sorumlu işsizlik. Bu bir kazadır. Bana işveren öldürttü mü dedirteceksiniz?"

Bakan Faruk Çelik'e ek sorular

***BirGün* 4 Eylül 2008**

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik Tuzla Tersanelerinde gördüğü her şeyi Ahmet Tulgar'a anlattı." Tulgar'ın Bakan Çelik'le yaptığı söyleşinin (*BirGün*, 29-30 Ağustos 2008) birinci sayfadan duyurusu bu şekildeydi. Ancak söyleşiyi okuyunca şöyle düşündüm: Ya Bakan Çelik Tuzla'da pek bir şey görmemiş, ya da bildiklerini, gördüklerini Tulgar'a anlatmamış. İbrahim Arzuk da *BirGün*'de iki gün boyunca yazdı; Bakan Çelik sorumluğu kendi üzerinden atma çabasında. Üzerine düşeni yaptığını söylüyor ve sorunu getirip Tuzla tersane alanının sıkışık olmasına, teknik sorunlara bağlıyor. Ancak meselenin esasını konuşmuyor; topu taca atıyor.

Bakan Çelik söyleşinin bir yerinde iddialı bir biçimde şunları söylüyor: "Ben de herkese soruyorum. Burada Çalışma Bakanlığı'nın eksiği varsa çıksın herkes söylesin. (...) Ama çıkıp kimse söylemiyor." Bakan yanılıyor. Söyleniyor, soruluyor fakat yanıt alınamıyor ve ölümler önlenemiyor. Bakan'ın bu çağrısını üzerimize alınalım ve sorular sorup yanıtlar isteyelim. Buyurun sayın Bakan, yanıtlayın. İşte sorularım:

1) Söyleşide sadece kendi bakanlığınız dönemini anlatmakla yetiniyorsunuz. AKP'nin üst düzey yöneticisi olarak sizden önceki AKP'li Çalışma Bakanı'nın Tuzla konusunda gerekeni yapmadığını mı düşünüyorsunuz? AKP hükümeti döneminde tersanelerde 55 işçi öldü. Ölümlerin 2003 yılından sonra ivme kazandığı görülüyor. 6 yıl boyunca hükümetiniz Tuzla için ne yaptı?
2) Bakanlığınız kuruluş kanununa göre çalışma hayatı ile ilgili yasaların uygulanması ve denetimi doğrudan sizin sorumluluğunuzda. Bakanlığınız yetki alanında kaç işyeri var ve bu işyerlerini denetlemekle görevli bakanlığınız teftiş örgütünde kaç müfettiş var? Bildiğimiz kadarıyla 600 civarında müfettiş ve 750 bini aşkın işyeri söz konusu. Bu teftiş örgütüyle çalışma hayatını denetlemek, çalışma yasalarını uygulatmak mümkün mü?
3) Tuzla, çok üzerine gidildiği ve sahiplenildiği için bugünlerde sık sık bakanlığınızca denetleniyor. Peki İş Kanunu'nun ihlal edildiği onbinlerce işyeri nasıl denetlenecek? Örneğin ülkenin hızla gelişen sektörlerinde (turizm, perakende, güvenlik, finans) İş Kanunu'nun temel hükümlerinin ne kadarı uygulanıyor?
4) Tuzla'da 46 asıl işverene (tersaneye) karşılık 500'e yakın taşeron şirket (alt işveren) var. Neredeyse her tersaneye 10 taşeron şirket düşüyor. Tersaneler asıl işin neredeyse tümünü parçalayıp alt işverene veriyor. Alt işverenler de kendi alt işverenlerine veriyor. Matruşka gibi! Neredeyse gemi yapım işi ile ilgili asıl işin tümü bölünerek alt işverene verilmiş durumda. Oysa İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işletmenin ve işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. İş Yasasındaki bu sınır ne anlama geliyor

sayın Bakan? Bu sınırlama ve yasak neden kondu? Nasıl oluyor da bu yasağa rağmen Tuzla'da bu kadar yoğun bir taşeronlaşma yaşanıyor? Yasayı ihlal eden taşeron uygulamaları konusunda ne yaptınız?

5) Söyleşinizde Tuzla'da yetkili sendika olduğundan söz ediyorsunuz. Merak ettik sayın Bakan, gemi inşa sanayi iş kolunda sendikalaşma oranı nedir? Bakanlığınızın Mayıs 2008 tarihli bir raporuna göre Türkiye'de gemi inşa sanayinde 34.500 işçi çalışıyor. Yine bakanlığınızın çalışma hayatı istatistiklerine göre gemi işkolunda özel sektörde sendika aidatı ödeyen işçi sayısı (toplu sözleşme kapsamında) sadece 613'tür. Gemi yapım sanayinde sendikalaşma oranı yüzde 2'nin altında. Bu kadar vahim sendikalaşma oranı konusunda ne düşünüyorsunuz? 6 yıldır hükümettesiniz. Sendikal haklar konusunda hangi adımı attınız?
6) Sayın Bakan, yeni hazırladığınız Sendikalar Kanunu taslağında iş kollarının sayısını ciddi bir biçimde azaltıyorsunuz. Bu son derece önemli ve olumlu bir adım. Peki neden bütün dünyada metal işkolu içinde yer alan gemi yapım işkolunu ayrı bir işkolu olarak korumayı tercih ediyorsunuz? Üstelik bütün dünyada ayrı bir işkolu olan gıda imalatını tarım ve balıkçılıkla birleştirirken!
7) Bakanlığınızı hazırladığı bir raporda Türkiye için tersanelerde ölümlü kaza oranları "on binde 3", Japonya'da on binde 3, ABD'de on binde 2 olarak belirtilmiş. Anlaşılan "abartmayın" demeye getiriyor rapor! Peki bu veriler hangi bilimsel kaynağa dayalı. ILO böyle bir veri üretmiyor. Nereden alıp koydunuz rapora bu verileri. Üstelik Türkiye'ye ilişkin veriler gerçek dışı. Şöyle ki, Tuzla tersanelerinde 23.680 işçi çalışıyor. 2007'de 12 işçi, 2008 (Ağustos itibariyle) 17 işçi ölmüş. Bu durumda ölümcül kaza sıklık oranı 2007'de on binde 5, 2008'de ise on binde 7 değil mi?

Soruları artırmak mümkün ama yerimiz dar. Sayın Bakan buyurun yanıtlayın. Kolayına kaçmadan, topu taca atmadan.

Devleti şirket gibi yönetme cinayeti

BirGün 20 Mayıs 2010

Dün öğlen saatlerinde bu yazıyı yazarken Karadon maden ocağında, yerin 540 metre altında grizu patlaması sonucu göçük altında kalan 30 madenciye henüz ulaşılamamıştı. Göz göre göre 30 madenci aldıkları her solukta ölüme bir adım daha yaklaşıyordu... Umutlar azalmış ama henüz tükenmemişti. Umuyorum ve diliyorum ki sizler bu yazıyı okurken göçük altındaki madenciler kurtarılmış ve doyasıya soluk alıyordur; cinayet teşebbüs düzeyinde kalmıştır.

İşçiler bir mucize eseri kurtulsa da gerçek değişmiyor. Göz göre göre bir cinayet ve cinayete teşebbüs bu. Devleti bir şirket gibi yönetme zihniyetinin kaçınılmaz sonucu bu. Göğüslerini gere gere "devleti şirket gibi yönetiyoruz" diyenler bu cinayetin asli failleri.

İşyerlerini, işletmeleri, fabrikaları giderek bir işçi cehennemine çeviren taşeron ve güvencesiz çalıştırma düzeni yıllardır kamuda da adım adım uygulanıyor. Devlet özelleştiremediği işletmelerde ve doğrudan özel sektöre devredemediği işlerde ve hizmetlerde sistematik olarak taşeron işçileri çalıştırıyor.

30 işçinin göçük altında kaldığı işletme bunun son örneği. Karadon maden ocağında galeri açma işi ihaleyle bir taşeron şirkete verilmiş. Hükümet, ciddi, yaşamsal güvenlik riskleri taşıyan bir sektöre, madencilik sektörüne gözünü kırpmadan taşeron şirket sokabilmiş. Ocağın üst katlarındaki galeriler devlet tarafından işletilirken alt katlar özel sektöre verilmiş. Aynı yerde daha önce de Çinli bir taşeron firmanın ihale aldığı ve 4 taşeron maden işçisinin yaşamını kaybettiği biliniyor.

Taşeron çalıştırma çalışma yaşamının her alanında güvencesizlik, sağlık ve güvenlik riskleri yaratan bir uygulama. Madencilik sektöründe bu riskler çok daha yüksek. Konunun uzmanları taşeronlaşmanın güvenlik açısından çift başlılığa yol açtığının ve taşeron şirketin güvenlikten sorumlu teknik elemanlarının ciddi bir güvenlik denetimi yapmalarının zor olduğunun altını çiziyorlar. Kısaca madende taşeron uygulaması göz göre göre cinayete davetiye çıkartmak anlamına geliyor.

Peki bu yalın gerçeği hükümet bilmiyor mu? Yüzyıllık madencilik deneyimi olan bir kamu işletmesi varken neden taşeron şirketler maden ocaklarına sokuluyor? İş yasası asıl işte taşeron çalıştırılmasını yasaklıyor. Madende taşeron çalıştırma işin gereği ve uzmanlık gerektiren bir konu değil. Ayrıca konunun uzmanı bir kurum var: Türkiye Taş Kömürü Kurumu. Açıkça yasayı çiğniyorlar ve madene taşeron sokuyorlar.

Yasaya rağmen, işçilerin hayatı pahasına bunu yapıyorlar. Çünkü devleti şirket gibi yönetme safsatasına inanıyorlar. Çünkü piyasaya tapıyorlar, piyasaperestler. Maliyetler düşsün istiyorlar, işçiler daha ucuza daha uzun süre çalışsın istiyorlar. Sendikalı işçi istemiyorlar. İşçi ile uğraşmak istemiyorlar. Aslında ellerinden gelse "gece bekçiliği" dışında her şeyi özel sektöre devredecekler. "Sosyal devlet" ilkesi yerine "gece bekçisi devlet" ilkesini koyacaklar.

Nitekim adım adım yapıyorlar. Hem de en yaşamsal alanlarda. İtfaiye hizmetlerini taşeronlaştırmaya başladılar, acil servislerde çalışan hemşirelerin bir bölümü artık taşeron şirket elemanı. Yangın, sağlık gibi alanları taşeronlaştırmakta beis görmeyenlerin nelere cesaret edebileceğini varın siz düşünün.

Eğer o 30 işçi ölürse taşeron düzeninin sorumlularının ellerindeki kanı okyanuslar bile temizlemeye yetmeyecektir. O işçilerin elleri devleti şirket gibi yönetenlerin yakasında olacaktır.

720 metre derinliğinde işçi mezarı!

BirGün 10 Haziran 2010

25 gün geçti cansız bedenleri hâlâ yerin yüzlerce metre altında.
17 Mayıs'ta Zonguldak Karadon'da 30 işçinin yaşamını yitirdiği grizu patlamasının üzerinden tam 25 gün geçti.

İki madencinin, Engin Düzcük ve Dursun Kartal'ın ölüleri hâlâ çıkarılamadı.

Gazetelerde bir resim. Bir anne ve iki kız çocuğu. Beyza 8, Sıla 2,5 yaşında; Engin'in kızları. Anne acılı ve beklemekten yorgun. Sıla'nın yüz ifadesi kızgın, Beyza çaresiz bir hüzünle bakıyor.

Önce babaları diye bir başka madenciyi, Erdem Alkin'i toprağa vermişler. Sonra cenazelerin karıştığını öğrenmişler. Şimdi yerin 720 metre altında zifiri karanlıktaki babalarını toprağa vermeyi bekliyorlar. Engin'in eşi "Kemiklerini bulsak dirisini bulmuş gibi sevineceğiz. En azından bir mezarı olur" diyor. Ölüler bulunmadan umut kesilmez; toprağa verilmeden acı dinmez.

Dursun aslında aşçıymış, 2,5 yıl önce taşeron şirkete aşçı olarak girmiş. Gelik'teki işyeri kapanınca ya işten atılma ya da madene inme tercihi ile yüz yüze kalmış. Eşinin anlattığına göre "Para için değil sigorta için" diyerek madende çalışmaya başlamış.

Enerji Bakanı Taner Yıldız'ın açıklamalarına göre, 28 işçinin cesedi çıkarıldıktan hemen sonra ocakta kömür çıkarma işlemine yeniden başlanmış. Ölüm ocağından birkaç gün içinde yeniden kömür çıkarmaya başlanıyor, ama kömür çıkarırken ölen işçilerin cesedi çıkarılamıyor.

TTK yetkilileri işçilerin kömür yığınlarının altında mı kaldığının, yoksa kuyuya mı düştüğünün "çalışmalar tamamlandıktan sonra" belli olacağını söylüyor. Yetkililer "İşçilerimiz, kömür yığınının altında kalmayıp eğer kuyuya düşmüşlerse muhtemelen 720 metre derinlikteki ızgaranın üzerindedir" diyor. 25 gün geçti ama "yetkililer" o çalışmaları hâlâ tamamlayamadı!

İşçilerin mezarı 540 veya 720 metre derinlikteymiş. Hiç değilse bunu biliyoruz!

"Yüz karası değil, kömür karası" demişti şair. İki madencinin ölü bedenleri 25 gündür yerin 720 metre altında. Kömür karası değil, yüz karası bu!

25 gün boyunca kaç metre derinlikte oldukları, nerede oldukları bilinen iki işçinin cansız bedenleri nasıl yeryüzüne çıkarılamaz? Kömür çıkarılan o ocaklardan nasıl olur da iki ölü işçi çıkarılamaz?

Yok mu böyle bir teknik, yok mu böyle bir imkân? 70 yıldır milyonlarca ton kömür çıkaran TTK'nin iki ölüyü çıkaracak teknik imkânı, becerisi yok mu? Yoksa bu da mı kader?

Yoksa çok mu maliyeti var. İki ölü işçi için o kadar masrafa girilmez diye mi düşünülüyor?

Neden Çalışma Bakanı, Enerji Bakanı ve Başbakan "o işçilerin cenazeleri ne pahasına olursa olsun çıkarılacak" diyemiyor.

Neden bir yetkili "milyonlarca metre küp toprak kazılsa da yerin 7 kat altına inilse de o işçiler bulunacak" demiyor, diyemiyor?

Yoksa bu devletin 720 metre derinlikten iki yurttaşının ölüsünü çıkaracak gücü ve imkânı yok mu?

Maazallah, başlarına madenci bareti takıp ocağa inip resim veren siyasiler o sırada göçük altında kalsaydı, devlet onları 720 metre derinliğinde bir mezara mı terk eder miydi?

Çıkarın o işçileri 720 metrelik zifiri karanlıktan, hiç olmazsa cansız bedenleri gün ışığını görsün son kez!

Cinayet, onur ve bir onursuz tablo

T24 22 Kasım 2012

Samsun'da 5 işçinin daha iş cinayetine kurban gitmesi "Samsun'da kazan devrildi: 5 işçi öldü, 16 işçi yaralandı" şeklinde haberleştirildi. Bu dil iş cinayetlerinde kanıksadığımız bir dil haline geldi. Oysa bu dilde ciddi bir sorun var. İşçiler doğal bir şekilde ölmüyor. Türkiye'de her ay 100'e yakın işçi kapitalist piyasanın acımasız cinayetlerine kurban gidiyor. Bu cinayetleri nötr bir dille kanıksamamak gerek. Onlar ölmüyor, öldürülüyor!

Samsun'da Cengiz A. Ş'ye ait Eti Bakır AŞ'nin gübre fabrikasında amonyak tankının kapağı çöktü ve 350 ton ağırlığındaki kapağın altında kalan işçilerden 5'i hayatını kaybetti, 14 işçi yaralandı. Üstelik Samsun'daki ölümler Eti Bakır AŞ'nin sahibi Cengiz Holding'in ilk vukuatı değilmiş. 24 Şubat 2012 tarihinde Adana Gökdere Köprü HES Barajı inşaatının derivasyon tüneli çökmüş ve 10 işçi sulara kapılarak hayatını kaybetmişti

5 işçinin ölümünün bir faili var. Ama bu failin amonyak tankının kapağı olmadığı açık.

Yıl	Taşeron İşçi Sayısı (Bin)
2002	358
2003	410
2004	537
2005	620
2006	863
2007	1.115
2008	1207
2009	1.008
2010	1.240
2011	1.550

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Samsun'daki 5 işçi, Ekim ayındaki 78 işçi ve daha önce binlerce işçi iş kazası sonucu ölmedi. Onlar öldürüldü. Bu cinayetlerin failleri işçi sağlığı ve güvenliği için etkin önlem almayan işverenler, onları etkin biçimde denetlemeyen ve caydırıcı yaptırımlar uygulamayan siyasi iktidarlar ve güvencesiz-kuralsız çalışma rejimidir. Bu çalışma rejimin en tipik özelliği taşeron (alt işveren) uygulamasıdır. Nitekim Samsun'da yaşamını yitiren işçilerin de taşeron şirket bünyesinde çalışıyormuş. Samsun'da 5 işçinin iş cinayetine kurban gitmesi yönetmen Ken Loach'un Torino Film Festivali'nin düzenleyicisi Ulusal Sinema Müzesinde taşeron işçi çalıştırılmasını protesto etmek için kendisine verilen yaşam boyu onur ödülünü reddetmesi haberiyle aynı anda düştü ekranlara (Bu haber için sendika.org'a teşekkürler). Ken Loach ihaleyle insan çalıştıran bir kurumdan ödül almayı onuruyla bağdaştıramadı. Loach yerden göğe haklı. İhaleyle işçi çalıştırmak ve taşeron rejimi insan onuruyla bağdaşmaz. Tıpkı köleliğin ve işçi simsarlığının insan onuruyla bağdaşmaması gibi. Peki Türkiye'deki şu tablo onurla bağdaşıyor mu?

Hep demir ağlarla olacak değil ya bu kez 10 yılda taşeronlarla ördük Türkiye'yi dört baştan! Son 10 yılda taşeron işçi sayısı 4'e katlanmış. Güvencesiz ve kuralsız çalışma bir kanser gibi çalışma hayatını sarmış. İş cinayetlerinin ezici çoğunluğu bu taşeron şirketlerde yaşanıyor. Fail belli!

Peki, bu ülkede ne zaman bir bakan iş cinayetlerinin utancından, vicdan azabından ve siyasal sorumluluğundan istifa ederek onurlu bir davranış gösterecek?

Kan damlayan giysiler ve Türk tekstil markalarının sessizliği

T24 25 Mayıs 2013

Bangladeşli aktivist ve fotoğrafçı Teslima Akhter'in fotoğrafı, aslında küresel "taşeron uygarlığının" çöküşünün simgesiydi. 24 Nisan 2013'te Bangladeş'in başkenti Dakka'da 1127 işçinin öldüğü iş cinayetinde birbirine sarılarak ölen genç çiftin yürek burkan o fotoğrafı küresel kapitalizmin insanlık dışı yüzünün de Resmîydi.

Dünya metropollerinin lüks mağazalarının vitrinlerinin görünmeyen yüzüydü o fotoğraf... O fotoğraf sermayenin nasıl biriktiğini de en görmez gözlere gösteriyordu.

Bangladeş dünya tekstil devlerinin gözdesi. Pek çok tanınmış tekstil markasının giysilerinin ardında işçi katliamlarına yol açan çalışma koşulları ve ucuz işçilik yatıyor. Dev tekstil markalarının vitrinlerini süsleyen ürünlerin pek çoğuna işçilerin kanı bulaşmış durumda. Bangladeş'te kitlesel işçi ölümlerinin ardı arkası gelmiyor.



Fotoğraf: Teslima Akhter

24 Nisan 2013'te Bangladeş'in başkenti Dakka'da üç binin üzerinde işçinin çalıştığı 8 katlı Rana Plaza çöktü ve korkunç kazanın ardından tam 1127 işçi enkaz altında kalarak öldü. Binlercesi de yaralandı. Kuşkusuz bu "kaza" (cinayet) ilk değildi. Çünkü Bangladeş'te Batı'nın tekstil devlerine fason ve taşeron üretim yapan fabrika ve atölyelerde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin abc'sinin dahi uygulanmadığı biliniyor. 2005 yılından bu yana meydana gelen diğer "iş kazaları" sonucu 700 işçi can yanarak verdi. İşçilerin aylık ortalama 38 dolara çalıştığı, sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu ve çalışma mevzuatının işçileri yeterince korumadığı Bangladeş'te işçi sağlığı ve güvenliği konusu giderek can alıcı bir sorun haline geliyor.

Rana Plaza'da ölen işçiler Zara, Primark ve İtalyan Benetton gibi markalar yanı sıra dünyanın önde gelen perakende zincirleri C&A, KIK ve Wal-Mart gibi tanınmış markalara üretim yapıyordu. Bangladeş, sadece batılı tekstil devlerinin değil, aynı zamanda LC Waikiki, Defacto, Seven Hill, Rodi Jeans, Batik, Colin's ve Collezione gibi pek çok Türk markasının da öncelikli üretim yaptırdığı ülkeler arasında.

Uluslararası tüketici ağı Temiz Giysi Kampanyasından (Clean Clothes Campaing-CCC) edinilen bilgilere göre son bir yıl içinde, Rana Plaza'nın enkazı altından ortaya çıkartılan markaların çoğu, daha önce de fabrika yangınları ile de gündeme gelmişti. C&A, KIK ve Wal-Mart 24 Kasım 2012'de 112 işçinin yanarak öldüğü Tezreen fabrikasında, Almanya'nın düşük fiyatlı ürünleri satan KIK Pakistan'da 11 Eylül 2012 tarihinde 300 işçinin öldüğü Ali fabrikasında üretim yaptırıyordu. Zara ise 26 Ocak tarihinde 7 kadın işçinin yanarak can verdiği Smart Fashion adlı fabrikada üretim yaptırıyordu. Üstelik yanarak ölenlerin 3'ü 17 yaş ve altında çalışan çocuk işçilerdi.

Bu gelişmeler üzerine Küresel Sendika Federasyonu (IndustriALL), sendikalar ve uluslararası tüketici ağı olan Temiz Giysi Kampanyası (CCC) markaların yaşanan bu ölümlerde sorumluluğunun ortaya çıkarılması ve gerekli incelemelerin ve çalışmaların yapılması için mücadele yürütmeye başladı. Bu kampanyanın temel amacı Bangladeş'te üretim yapan tekstil firmalarını "Bangladeş Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşmasını" imzalamaya zorlamaktı. Bu kampanyanın etkisi ile çok sayıda tekstil şirketi (H&M, Inditex, C&A, PVH, Tchibo, Tesco, Marks & Spencer, Primark, El Corte Inglés, jbc, Mango, Carrefour, KiK, Helly Hansen, G-Star, Aldi, New Look, Mothercare, Loblaws, Sainsbury's, Benetton, N Brown Group, Stockmann, WE Europe, Esprit, Rewe, Next, Lidl, Hess Natur, Switcher, A&F) Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması'na imza atmayı kabul etti. Kampanya devam ediyor.

Dünyanın önde gelen markaları yaşanan kitlesel iş cinayetleri karşısında bu anlaşmayı imzalamak zorunda kalırken. Bangladeş'te üretim yapan Türk markaları sessizliğini koruyor. Oysa anlaşma çağrısı Bangladeş'te üretim yapan tüm markaları ve şirketleri kapsıyor.

Bangladeş'te üretim yaptıran Türk markaları da diğer markalar gibi çalışanlarının yaşamlarını güvence altına almak zorunda. Bu markalar üretim yaptırdıkları yerleri bağımsız denetimlere açmalı ve denetim raporlarını kamuoyu ile paylaşmalı. Türkiye'nin tekstil markaları da çalışanlarının yaşamlarını güvence altına almak ve bina güvenliğini sağlamak için sendikalarla işbirliğine yapmalıdır. Bunu yapmadıkları takdirde Türkiye'nin tekstil markaları üzerindeki şüphe giderek artacaktır.

CCC'den edinilen bilgilere göre Rana Plaza faciasının enkazında ürünleri bulunan markalardan biri de Türk markası olan LC Waikiki. Bu bilgiler The Telegram ve Washington Post gibi gazetelerde yer aldı. LC Waikiki'nin adı, 2010 yılında Garib & Garib fabrikasında çıkan yangında da söz konusu olmuştu. O yangında da 21 işçi yanarak hayatını kaybetmişti. Diğer Türk tekstil şirketleri sessizliğini korurken CCC ile görüşen LC Waikiki anlaşmayı inceleyeceğini belirtmiş. Ancak bugüne değin LC Waikiki dahil hiçbir Türk markası Bangladeş tekstil işçileri için hayat memat anlamına gelen bu anlaşmayı imzalamadı.

Peki, daha neyi bekliyorsunuz. Bangladeş işçileri ölmeye, kanlı giysiler lüks mağazaların vitrinlerini süslemeye devam mi etsin? Bu anlaşmayı imzalamadığınız sürece işçilerin kanları sattığınız giysilerden damlamaya devam edecek. Bu kan denizin sorumluları olarak anılacaksınız.

İş cinayetlerinin ticari sırrı

BirGün 14 Şubat 2013

İşçiyi öldür, sonra "ticari sır" diyerek gerçeklerin ortaya çıkmasını engelle. Giderek artan iş cinayetlerinin yeni bir boyutu daha ortaya çıktı. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlı Elektrik Üretim Anonim Şirketi'ne ait olan ve özel sektöre (Park Holding, Ciner Grubu) 25 yıllığına işletilmek üzere verilen Kahramanmaraş ili Afşin ilçesindeki kömür sahasında, Şubat 2011 tarihlerinde meydana gelen toprak kayması sonucu 11 işçi yaşamını yitirmişti. Ölen 11 işçinin 9 işçisinin bedenleri iki yıldır toprak altından çıkarılamadı.

TMMOB üyesi mühendis odaları 9 Şubat 2013 tarihinde ölümlerin yıldönümünde yaptıkları basın toplantısında kazanın üzerindeki sır perdesinin aralanmamasını ve 9 işçinin bulunamamasını eleştirdi. Odaların basın toplantısı korkunç bir gerçeği gün yüzüne çıkarttı. Olay öncesi ve sonrasını gösteren teknik raporlar "ticari sır" denilerek Meslek Odasına verilmemiş (Ayrıntılar için: maden.org.tr). Kısaca cinayet delilleri saklanıyor.

11 işçinin ölümünü engelleyemeyen yetkililer, kamuoyunun bilgilenmesini ve gerçeklerin ortaya çıkmasını engellemeye çalışıyor. Ticari sırrınız batsın! Ama aslında haklısınız ortaya büyük bir sır var. Kamuoyundan özenle saklanmaya çalışılan bir sır bu: Artan işçi ölümlerinin nedeni, özelleştirme, taşeronlaşma ve esnekleşmedir. Son zamanlardaki iş cinayetlerine bakın aynı gerçeği göreceksiniz. Sakladıkları sır budur.

Sendikalı işyerlerinde iş cinayetleri önemli oranda düşerken sendikasız işyerlerinde ise hızla yükseliyor. Sendikalaşmanın geleneksel olarak yüksek olduğu madencilik sektöründe de sendikalı işçi sayısı hızla düşüyor. 186 bin işçinin çalıştığı madencilik sektöründe sendikalı işçi sayısı 35 bin civarında bunların ezici çoğunluğu kamu işletmelerinde çalışıyor. Özel madencilik sektöründe sendikanın adı yok. Sendikalaşma girişimleri engelleniyor. Toplam sendikalaşma oranlarının düzeyi yeni açıklanan istatistiklerle ortaya çıktı. 16 milyon ücretlinin sadece 1 milyonu sendikalı. Bunların da sadece 680 bini toplu sözleşme kapsamında.

Tablo: Zonguldak Havzasında İş Cinayetleri (200-2012)

	Özel-Kaçak Ocaklar	TTK Ocakları
Kömür Üretim	6.8 Milyon Ton	36 Milyon Ton
İşçi Ölümleri	195	86
100 bin Ton Üretim Başına Ölüm	2.83	0.84
Özel-Kaçak/TTK		12 Kat

Kaynak: Genel Maden İşçileri Sendikası, www.genelmadenis.org.tr

Madencilik sektöründe meydana gelen iş kazalarının dağılımı iş cinayetlerinin sırrını gözler önüne seriyor. Genel Maden-İş sendikası tarafından derlenen

ölümlü iş kazası verileri özel ve kaçak maden ocaklarının Azrail'in mekânı olduğunu ortaya koyuyor. 2000-2012 dönemini kapsayan verilere göre, Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK) ocaklarında 86 madenci ölürken, özel ve kaçak ocaklarda 195 işçi ölmüş. Ancak bu veriler tek başına anlamlı değil. Çünkü özel ve kamu ocaklarındaki üretim ve işçi sayıları farklı. Asıl korkunç gerçek burada ortaya çıkıyor. 100 bin ton kömür üretimine isabet eden iş cinayeti oranı TTK'de 0.24 iken özel ve kaçak ocaklarda 2.83. Bir diğer ifadeyle 2000-2012 arasında özel ve kaçak ocaklarda TTK'nin 12 katı iş cinayeti yaşanmış (ayrıntılar tabloda).

İşte "ticari sır" dedikleri budur. Özel ve kaçak işletmeler, taşeron ve esnek çalışma arttıkça, sendikalı işçi sayısı düştükçe işçi ölümleri artıyor. Azrail'in sırrı burada yatıyor. Ticari sır dedikleri işçiler ölürken sermayenin birikmesidir.

Sendikanın giremediği madene ve işyerine ölüm giriyor. Bu sır değil apaçık bir gerçek olarak karşımızda duruyor.

Kansız giysi herkesin hakkı

BirGün 30 Mayıs 2013

"İyi giyinmek herkesin hakkı" Türkiye'nin tekstil markalarından biri olan LC Waikiki bu sloganı kullanıyor. Ancak "iyi" giysi her zaman "temiz" giysi anlamına gelmiyor. Dünya tekstil sektörü yoksul ülkelerin gayri insani koşullarda çalıştırılan işçilerinin omuzlarında yükseliyor. Sadece omuzlarında değil, bazen ölü bedenleri üzerinde. Dünya tekstil sektörünün gözde ülkelerinden biri de Bangladeş. Bu ülkede dünya tekstil devlerinin yanı sıra Türkiye'nin tekstil şirketleri de üretim yaptırıyor. Bu şirketler arasında LC Waikiki, Defacto, Seven Hill, Rodi Jeans, Batik, Colin's ve Collezione yer alıyor.

Bangladeş küresel kapitalizmin taşeron ülkelerinden biri. Tekstil devleri bu ülkede fason üretim yaptırıyor. Sonra da bu ürünleri Batı'nın ve zengin ülkelerinin ışıl ışıl mağazalarında satıyor. Niye mi Bangladeş? Çünkü Bangladeş'te işçilik maliyeti çok ucuz. Türkiye'den bile kat kat ucuz. İşçiler temel işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı atölyelerde ve fabrikalarda ölesiye çalıştırılıyor. Kelimenin tam anlamıyla ölesiye. İşçiler giysi üretirken ölüyor. 2005'ten 2012 yılına kadar 700 işçi bu tekstil atölyelerinde öldü. Asıl katliam ise 24 Nisan 2013'te yaşandı. Başkent Dakka'da 8 katlı ve içinde tekstil atölyelerinin bulunduğu Rana Plaza çöktü ve 1127 işçi yanarak, ezilerek can verdi. Bangladeş'te üretilen giysilere bu yüzden "iyi" giysi demek mümkün değil. Bu giysilerden kan damlıyor.

Bangladeş'te yaşanan bu işçi dramı karşısında Küresel Sendika Federasyonu (IndustriALL), Küresel Hizmet İşçileri Federasyonu (Uni Global Union) ve Uluslararası bir tüketici ağı olan Temiz Giysi Kampanyası (CCC) bir kampanya başlattı. Bangladeş'te üretim yapan tekstil şirketlerine Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşmasını imzalamaları çağrısı yapıldı. Anlaşma tekstil üretimi yapılan işyerlerinde iş güvenliği önlemlerinin artırılmasını ve bu önlemlerin sendikalar ve

tüketici örgütlerince denetlenmesini öngörüyor. Kuşkusuz bu anlaşma Bangladeş işçisinin çalışma koşullarında kısmi bir iyileşme anlamına geliyor. Ancak yine de önemli.

Küresel sendikaların ve tüketici örgütlerinin baskısıyla pek çok dünya tekstil devi bu anlaşmayı imzalamak zorunda kaldı. Bu durum küresel sendikal hareketin ve tüketici örgütlerinin önemli bir başarısı olarak kaydedilmelidir. 40'tan fazla uluslararası tekstil şirketi bina ve yangın güvenliği anlaşmasını imzaladı. İmzacı şirketlerden bazıları şunlar: H&M, Inditex, C&A, PVH, Tchibo, Tesco, Marks & Spencer, Primark, El Corte Inglés, jbc, Mango, Carrefour, KiK, Helly Hansen, G-Star, Aldi, New Look, Mothercare, Loblaws, Sainsbury's, Benetton, N Brown Group, Stockmann, WE Europe, Esprit, Rewe, Next, Lidl, Hess Natur, Switcher, A&F

Ancak Türkiyeli tekstil şirketleri anlaşma konusunda sessizliğe bürünmüş durumda. Şu ana kadar hiçbiri bu anlaşmayı imzalamadı. Sendikal Güç Birliği Platformu bir açıklama yayınlayarak Türkiyeli tekstil şirketlerini anlaşmayı imzaya çağırdı. Ancak şu ana kadar imza yönünde bir adım atılmadı.

Bangladeş'te üretim yapan LC Waikiki, Defacto, Seven Hill, Rodi Jeans, Batik, Colin's ve Collezione gibi şirketler bu anlaşmayı imzalamaktan kaçındıkları sürece Bangladeş'teki işçi ölümlerinin ortağı olacaklardır. Bu yüzden LC Waikiki'nin "iyi giyinmek herkesin hakkıdır" sloganı kof bir slogan olacaktır.

Tekrarlayalım: iyi koşullarda çalışmak; güvenceli, güvenli, örgütlü kısaca insana yaraşır bir işte çalışmak herkesin hakkı. Temiz giysi, kansız giysi herkesin hakkı. Tekstil şirketleri bu hakka saygı gösterin ve anlaşmayı imzalayın!

Cinayet, istifa ve istifade

BirGün 4 Aralık 2013

Letonya Başbakanı Valdis Dombrovskis 27 Kasım 2013 tarihinde istifa etti. Bu küçük Baltık ülkesinde 2009 yılından bu yana Başbakanlık yapan Dombrovskis, merkez-sağ Yeni Çağ partisinin lideriydi. İstifanın nedeni bir siyasi yenilgi, yolsuzluk veya kişisel bir husus değildi. Dombrovskis bir "kaza" nedeniyle istifa etmişti. Evet, Türkiye'den bakınca inanılır gibi değil ama istifanın nedeni bir "iş kazası" idi. Hakan Aksay, bu istifanın Türkiye siyasetçisi gözünden tuhaflığını T24'teki "Ulan n'aptın, sen Başbakansın be" başlıklı nefis yazısında ele aldı.

Dombrovskis, 21 Kasım'da başkent Riga'da 54 kişinin ölümüne neden olan alışveriş merkezi (AVM) kazası nedeniyle istifa etmişti. İşçiler, tek katlı alışveriş merkezinin çatısında bir kış bahçesi inşa ederken çatı çökmüştü. Dombrovskis düzenlediği basın toplantısında, "yaşanan trajediyle ilgili siyasi sorumluluğu üstlendiğimi ve Başbakanlık görevimden istifa ettiğimi duyuruyorum" demiş.

Olayla ilgili haberlere göre, hükümet ağır eleştiri altında kalmış. Hatta Devlet Başkanı Andris Berzins, faciayı "cinayet" olarak yorumlamış. Dombrovskis,

IMF tarafından önerilen ekonomik politikaları uygulayan merkez sağcı bir siyasetçiydi. Riga'daki AVM cinayeti bir açıdan Dombrovskis'in neoliberal politikalarının sembolü olarak da okunabilir. Letonya Başbakanının bu iş cinayetinin siyasi sorumluluğunu üstlenmesi asgari bir erdem ve demokratik davranış gereği. Ama Türkiye'den bakınca kazın ayağı hiç de öyle değil.

Türkiye'de iş cinayeti nedeniyle istifa etmek, değil Başbakanın Çalışma Bakanının kitabında bile yazmaz. Türkiye'de iş cinayetlerinde her ay 100'den fazla işçi yaşamını yitiriyor. İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi tarafından derlenen verilere göre sadece Kasım 2013'te en az 128 işçi yaşamını yitirdi. 2013 yılında iş cinayetleri sonucu ölen işçi sayısı 1150 civarında. "Civarında" diyoruz çünkü bu sayılar sadece tespit edilebilenler.

İş cinayetleri bazen toplu cinayetlere de dönüşüyor. 17 Mayıs 2010 tarihinde Türkiye Taşkömürü Kurumu, TTK'ye ait Karadon yeni servis kuyusunda meydana gelen patlamada, taşeron firma Yapıtek'te çalışan 30 işçi ölmüş ve ölen işçilerden Dursun Kartal ve Engin Düzcük'ün ölü bedenleri kazadan yaklaşık 8 ay sonra yerin altından çıkarılabilmişti. Altını çizelim taşeron şirkette iş cinayetiydi bu. Başbakan ve Çalışma Bakanı ne mi yapmıştı? Dombrovskis'in istifası vesilesiyle hatırlamakta fayda var.

Başbakan Erdoğan, ölümleri madencilik mesleğinin fıtratına ve kadere bağlamış ve inanılması zor bir üslupla şunları söylemişti: "Kader konusu malum çevrelerde hemen istismar konusu yapılmaya başlandı. Ben kaza ve kadere inanmayı anlatmadım. Bu konuda sizin meşrebinizi de cibilliyetinizi de biliyorum. Benim anlattığım şey şu bu mesleğin fıtratında bu var. Grizu patlaması dünyanın her yerinde oluyor. Tutturdular taşeron, taşeron, taşeron... "(24 Mayıs 2010, zaman.com.tr)

Başbakan böyle söylerse Çalışma Bakanı ne demez! Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer ise "Güzel öldüler. O konuda ben acı çekmediklerini ve fizik olarak da güzel öldüklerini buradan rahatlıkla söyleyebilirim" dediği o meşum konuşmasında taşeron sistemine toz kondurmuyor ve özel sektörde meydana gelen kazaların kamudan daha düşük olduğunu iddia ediyordu: 'Burayı taşerona verdiniz, kaza oldu'. Bu kesinlikle yanlış bir tespittir. Türkiye'de sendikalar, özel sektörde örgütlenemedikleri için taşeronluk sistemine karşı çıkıyor. 5 yılı aşkın süredir galeri açma işini taşeron yapmaktaydı. Kuyu açma işi bile taşerona verilmişti. Özel sektörde meydana gelen kazalar kamudan daha düşük" (ntvmsnbc.com/id/25100758).

Bakan ya bilgisizlikten ya da taşeron sisteminin istifadesine olan itikadından dolayı böyle konuşuyor olmalıydı. Oysa 2000-2012 yıllarını kapsayan bir çalışmaya göre Zonguldak havzasında özel/taşeron ocaklarda yaşanan işçi ölümleri TTK'nin 12 katıydı. Bakanın bunları bilmemesi mümkün müydü?

Letonya'nın sağcısının aklına AVM cinayetinden sonra istifa etmek geliyor, memleketin muhafazakârının aklından ise AVM ve istifade etmek çıkmıyor. Taşeron sisteminden istifade etmek varken istifa da ne demek! Baksanıza taşeron sisteminin yol açtığı bunca cinayet ve felakete rağmen, taşeron sistemini yaygınlaştırmak için dört elle çalışıyorlar.

İnşaat yükseliyor kan içinde!

BirGün 21 Nisan 2014

Firavunvari "muhteşem" inşaatlar işçilere mezar olmaya devam ediyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin Mart 2014 iş cinayetleri raporuna göre mart ayında 112, 2014'ün ilk üç ayında ise 276 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Rapora göre inşaat en sık iş kazası yaşanan sektörlerin başında geliyor. Mart ayında 25 inşaat işçisi iş cinayetleri sonucu yaşamını yitirdi. Daha bu raporun mürekkebi kurumadan inşaat sektöründen, üçüncü köprüden geldi yeni ölüm haberleri.

Üçüncü köprü inşaatı bütün "haşmetiyle" sürerken bir viyadüğün betonunun dökülmesi sırasında meydana gelen göçükte üç işçi yaşamını yitirdi. İşçilerin ölümü, üçüncü köprü inşaatında işçilerin güvenliğini riske atarak çalışmaların hızlandırıldığı tartışmalarını gündeme getirdi. Hatırlanacağı üzere Başbakan Erdoğan köprünün temel atma töreni sırasında yüklenici firmadan köprünün üç yılda değil iki yılda bitirilmesini ve 2015'e yetiştirilmesini istemişti.

Bilindiği gibi benzer bir hızlandırma talebi Marmaray için de söz konusu olmuştu. Hatta Marmaray'dan sorumlu bir Bayındırlık Bakanlığı bürokratı "Marmaray 29 Ekim 2013'e yetişmeseydi intihar edecektik" demişti. Böylesi bir basıncın üçüncü köprü inşaatında olmaması için hiçbir neden yok. Başbakan Erdoğan'ın kazadan birkaç gün önce köprü inşaatını denetlemesi de bunun bir işareti sayılabilir.

İnşaat sektöründeki hızlı büyüme ölümlerin de hızla büyümesi anlamına geliyor. Görkemli ve gösterişli inşaat iştahı, sadece Türkiye'de değil dünyanın başka yerlerinde de iş cinayetlerini tetikliyor. Brezilya'da bu yıl düzenlenecek olan Dünya Kupası için yapımı süren dev stadyumun inşaatında ölen işçilerin sayısı yediye yükseldi. Brezilya'da toplumsal muhalefet Dünya Kupası için yapılan gösterişli yatırımları protesto ediyor. Brezilya'da stadyum inşaatında yaşan işçi ölümlerinin ardından Pele'nin yapmış olduğu açıklama şaşırtıcı ve yüz kızartıcı olmakla birlikte bize yabancı değildi.

Pele, stadyum inşaatı sırasında düşerek hayatını kaybeden 23 yaşındaki bir işçi için, "Ne yapalım olur böyle şeyler, bir kaza oldu, bunu hayatın bir cilvesi olarak kabul edelim" dedi. Pele'nin yüzsüzlüğü bununla da kalmadı: "Beni endişelendiren işçilerin ölümünden çok havaalanlarının alt yapısının zamanında yetiştirilemeyecek olması" dedi. Demek ki efsane futbolcu olmakla insan olmak arasında, Pele olmakla Maradona olmak epeyce farklıymış. Pele'nin sözleri iş cinayetlerini "mesleğin fıtratı" ile açıklayan memleket siyasetçilerini aratmıyor.

"Muhteşem" inşaatların, gösterişli ve elbette oldukça karlı projelerin yol açtığı iş cinayetlerin bugünlerde en utanç verici örneğini Katar oluşturuyor. Katar'ın Dünya Kupası hazırlıkları için 123 milyar avroluk alt yapı yatırımı yapacağı belirtiliyor. Katar'ın 2022 dünya kupası için başlattığı devasa inşaat hamlesi ülkeyi tam bir işçi mezbahasına çevirmiş durumda. Katar'ın gösterişli inşaatları

Hintli ve Nepalli göçmen işçiler için adeta bir ölüm makinesi haline geldi. Katar'da 1,2 milyon göçmen işçi çalışıyor ve göçmen işçiler Katar işgücünün yüzde 94'ünü oluşturuyor.

Guardian gazetesinin verdiği bilgilere göre 2012 ve 2013 yıllarında Katar'da 380 Nepalli işçi iş cinayetleri sonucu öldü. 2012 yılından bu yana ölen Hintli göçmen işçi sayısı ise 500 civarında. Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) acil önlemler alınmazsa haftada 12 işçinin öldüğü Katar'da 2022 dünya kupası başlama vuruşuna kadar 4000 işçinin iş cinayetlerine kurban gidebileceği uyarısı yaptı. ITUC göçmen işçilerin kölelik koşullarında çalıştırıldığını ve acil önlem alınmasını istiyor.

Katar sendikal hak ihlallerinin en yoğun yaşandığı ülkelerden biri. İşgücünün yüzde 90'ından fazlası sendika kurma ve sendikalara katılma hakkına sahip değil. Katar'da işçi haklarının hiçe sayılması ve iş cinayetleri karşısında ILO'da sert bir açıklama yayınlayarak çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve işçi haklarına saygı gösterilmesini istedi. Katar'ın bu çağrılara ne kadar kulak asacağı meçhul. Bu iş bizim "millî" meselemiz demeleri an meselesi!

Soma'da tam teşekküllü cinayet

T24 14 Mayıs 2014

Soma'da tam teşekküllü bir iş cinayeti işlendi. Türkiye tarihinin en büyük iş cinayetlerinden biri yaşanırken, ölü sayısı gizleniyor.

İşçilerin tam teşekküllü bir şekilde korunması gereken maden ocağında tam teşekküllü bir iş cinayeti yaşanıyor.

Ocağa girip çıkan işçileri bile saymaktan aciz şirket utanmadan "alınan en yüksek ve sürekli denetimde olan tedbirlere rağmen yaşanan kazaya anında müdahale gerçekleştirildi" şeklinde açıklamalarla cinayeti örtmeye çalışıyor.

Yetkililer "denetim yapıldı, her şey usule uygundu" diyor.

Yapması gerekenleri zamanında yapmayanlar, önlemleri almayanlar, etkin denetim yapmayanlar, yüzlerce işçiyi ölüme yollayanlar şimdi yalanlarla cinayeti örtmeye çalışıyorlar. Elbirliği ile cinayeti örtmek, faili karartmak istiyorlar.

Ancak hiçbir yalan cinayeti örtmeye yetmez. Soma'da kaza yok. Soma'da cinayet var. Kelimenin tam anlamıyla cinayet var.

Soma'da yaşanan cinayeti 31 yıl Zonguldak'ta maden işçisi olarak yeraltında çalışmış arkadaşım Ahmet Öztürk ile konuştum. İlk kez, sesi bu kadar bu kadar öfkeliydi, konuşurken sesi titriyordu. Bunca yılın deneyiminden süzülmüş değerlendirmelerini sıraladı:

- Madenciliği bilen herkes bilir ki, ocakta ihmal olmazsa ne şekilde olursa olsun trafo patlamaz. Çünkü bu trafolar yüksek korunaklı standartlarda imal edilir, edilmesi gerekir.
- Trafo patlamaz, patlasa da ortama zarar vermez. Çünkü anti grizu (alev sızdırmazlık) özelliğine sahip olmaları gerekir. Bu şu demektir:

Yeraltında çalışan herhangi bir makine ve teçhizat, çalışma koşullarından dolayı, içinde bir kıvılcım, alev ya da başka bir olumsuzluk meydana gelirse bunu ortama yansıtmaması gerekir. Tabiri caizse içinde dinamit patlasa dışarıya sızdırmaz. Koruma duvarı o denli güçlüdür.

- Nedense televizyonlarda ahkam kesen pek çok etkili ve yetkili insan bu konuya hiç değinmiyor. Şirketin iş güvenliği kurallarına titizlikle uyan teknolojiyi, takip eden bir madencilik kuruluşu olduğundan söz ediyor. Teknoloji ve güvenlik önlemleri titizlikle alınsa böyle bir patlama yaşanmaz.
- Bu nasıl teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan şirket ki, daha ocakta kaç kişi olduğunu sayamıyor. Patlamanın ardından saatler geçtikten sonra bile ocakta kaç kişi öldüğü bilinmiyor.
- Bu nasıl şirket ki, ocaktaki gaz oranını izleyemiyor… Şu saate kadar ocaktaki karbondioksit, karbon monoksit, metan ve oksijen oranları konusunda en küçük bir bilgiye sahip değiliz.
- Bu nasıl şirket ki, olayın üzerinden bilmem kaç saat geçmiş olmasına karşın, iletişim sistemi kurmadığı için ocaklarda mahsur kalan işçilerin akıbeti konusunda bilgi sahibi olamıyor… Ya da bilgi sahibi de bunu kamuoyundan gizliyor.
- Bu değerlendirmelerden anlıyoruz ki, ocakta trafo patladıysa, ya trafo alev sızdırmazlık özelliğine sahip değil ya da gerekli bakımları, testleri yapılmadı. Başka türlüsü mümkün değil, yeraltında kullanılan tüm aygıtların içinde yangın çıksa bile ortama sızdırmayacak standartlara sahip olması gerekiyor çünkü… Sızdırır ve böyle yangınlara sebep olursa, orada kesinlikle ihmal aramak gerekir.
- Bir trafo patladı diye, ocaklarda nakliyat aksamaz, asansörler (kafesler) devre dışı kalamaz. Onları çalıştıracak yedek güçlerin (jeneratörlerin = üreteçlerin) olması gerekir.
- Öte yandan Madencilik Tüzüğü'nü şöyle bir okuyan herkes bile bilir ki, trafo gibi tehlike oluşturabilecek aygıtlar yeraltında özel olarak tahkim edilmiş yerlere konur. Her türlü önleme karşın bir yangın çıksa dahi yaygınlaşmasını önleyecek şekilde izole edilmiş (Örneğin, kesinlikle ağaç değil de beton tahkimat altına alınmış) ortamlara konuşlandırılır.
- Neymiş, sistemden aşırı yük çekilmesi sonucunda trafo patlamış… Tek kelimeyle yalan… Sistemde olması gereken aşırı akım rölelerinin devreye girip elektriği kemesi gerekir çünkü. Kesmiyorsa devreden çıkarılmış olması gerekir. Bu da tek kelimeyle cinayettir.

Soma'da mızrak çuvala sığacak gibi değil. İhmal olmasa, denetimsizlik olmasa, işçinin hayatı sudan ucuz olmasa bu cinayet yaşanmazdı. Madenci ölümlerine "güzel öldüler", madenlerdeki iş cinayetlerini "mesleğin fıtratı" diye izah eden bir iktidar olmasa aç gözlü şirketler bu kadar pervasızca işçileri ölüme yollayamazdı.

Soma Katliamı: Ağla sevgili yurdum!

T24 14 Mayıs 2014

Soma'da Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamı yaşanıyor ve bir yandan da bu katliamı örtme ve önemsizleştirmeye dönük girişimler sürüyor.

Ocakta tam olarak ne yaşandığı bilinmiyor. Önce trafo patlaması dendi. Bir önceki neden trafo patlaması olamayacağını yazdım. Nitekim gelişmeler bizi doğruluyor.

Gizli bir kömür yanmasının, zamanında önlem alınmadığı için açık bir yangına dönüştüğü yönünde güçlü işaretler var. Anlaşılan böylesi gizli bir yanmanın ortaya çıkması durumunda olması gereken gaz izleme sistemleri çalışmamış ve/veya gerekli önlemler alınmamış. Sonuçta tahliye işlemleri zamanında başlatılmamış. Bir diğer ifadeyle, eğer bu bilgiler doğruysa trafo patlamasından daha vahim bir ihmal ile karşı karşıyayız.

Neden bu gizli yanma tespit edilememiş, neden zamanında önlem alınmamış ve tahliye başlatılmamıştır. Acaba bu sorunun yanıtı Soma A. Ş. Patronunun açıklamasında mı saklı?

Soma işletmesinde Türkiye Kömür İşletmelerinin (TKİ) 140 dolara ürettiği bir ton kömürü 24 dolara üretmekle övünen Soma A.Ş.'nin sırrı nedir? Madencilik gibi en tehlikeli sektörde maliyetlerin bu derece düşmesinde bir bit yeniği olmalı. Bu bit yeniğinin başında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması gelir.

Ocakta tam olarak kaç işçinin bulunduğu hâlâ açıklanamıyor. Ocakta kaçak işçilerden ve çocuk işçilerden söz ediliyor. En modern teknoloji takip eden şirket işçi sayısı veremiyor. Ocaktan bilgi alınamıyor. Ölü sayısı gizleniyor. Mümkün olduğunca geciktirilerek kamuoyu alıştırılmaya çalışılıyor.

Soma'da ölüm üzerinden bile yalan söyleniyor.

Kan donduran açıklamalar

Bir yandan şirket patronunun şirketin denetlendiği ve 1. sınıf şirket olduğuna dair açıklamaları, öte yandan Başbakanın akıllara durgunluk veren açıklamaları: "Bunlar olağan şeylerdir. Literatürde iş kazası denilen bir olay vardır. Bunun yapısında fıtratında bunlar var. Hiç kaza olmayacak diye bir şey yok."

Hatırlanacak olursa bu minvalde açıklamalar daha önce de yapılmıştı. Çalışma eski Bakanı Dinçer Zonguldak'ta göçük altında kalan işçiler için "güzel öldüler" derken, Başbakan da "bu işin fıtratında ölüm var" demişti. Demek aynı yerdeyiz. İşçiler öldüğü ile kalıyor. Başbakan konuşmasında 1800 yıllar İngiltere'sinden örnekler vererek adeta Soma katliamının vahametini perdelemek istiyor.

Ancak dünya iş cinayetlerini önleme yolunda büyük mesafeler aldı. Hiçbir demokratik ülkede ne Başbakan ne Çalışma Bakanı böylesi bir katliam karşısında "olur böyle vakalar" diyemiyor. Paşa paşa istifa etmek zorunda kalıyor.

Türkiye ise işçi ölümlerinde liderliğini sürdürüyor. Defalarca yazdım. Taştan kalplere bir tesiri yok ama bir kez daha yazacağım.

Yanıltıyorsunuz, çarpıtıyorsunuz!

AB ülkelerinde 100 bin işçide 1.8, İngiltere'de 0.6 olan ölümlü işçi oranı Türkiye'de 15.5'tür. Gelin bunu karşılaştırın. Bırakın zaman makinesi binip 1800'lere gitmeyi. Bunlara yanıt verin!

"Bunlar olağan şeylerdir" diyorsunuz. Peki neden özel sektörde işçi ölümleri kamunun 10 katından fazla. Zonguldak havzasında 2000-2012 yılları arasında özel ve taşeron ocaklarda devlet ocaklarına göre 12 kat daha fazla işçi ölümü yaşandı.

Ve dahası 2002'den bu yana her yıl ortalama 1119 işçi iş cinayetleri sonucu yaşamını yitirdi. Ayda ortalama en az 100 işçi iş cinayeti sonucu ölüyor ve siz kalkmış 1800'ler İngiltere'sinden dem vuruyorsunuz!

Demek "fıtrat" dediğiniz şey sermayenin fıtratıymış, kâr hırsının fıtratıymış.

Ve daha vahimi Çalışma hayatının birinci derece sorumlusu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı katliamdan tam 20 saat sonra lütfedip ortaya çıkıveriyor ve çocuk işçi çalıştırılmasına şaşıyor ve konuyu araştıracağını söylüyor.

Bu yazılırken ölen işçilerin sayısının 350'lere yükseldiği söyleniyordu.

Bir yandan "millî yas" ilan edilmiş öte yandan olur böyle vakalar deniyordu.

Yası acılı annelere, babalara, eşlere, kardeşlere bırakın, yası onlar tutar. Siz hesap verin.

Katliamdan yaralı kurtulan işçi sedyeye yerleştirilirken "ayakkabılarımı çıkarayım mı, sedye kirlenmesin" diyordu.

Ve kravatlı ve takım elbiseli steril devlet erkanı Soma taziyesini yapmış, esvapları kirlenmeden geri dönüyordu.

Ağla sevgili yurdum!

Ağla, ölen işçilerin anneleri önünde diz çöküp özür dileyen ve istifa eden bir bakanı, başbakanı bile olmayan ülkem.

Soma katliamı: Hepiniz sorumlusunuz!

BirGün 14 Mayıs 2014

Soma'da Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamı yaşanıyor.
Ocakta tam olarak ne yaşandığı bilinmiyor. Önce trafo patlaması dendi. Ancak deneyimli madenciler ve uzmanlar trafo patlaması olmadığını söylüyor.

Gizli bir kömür yanmasının zamanında önlem alınmadığı için açık bir yangına dönüştüğü yönünde güçlü işaretler var.

Ocakta tam olarak kaç işçinin bulunduğu bilinmiyor. Ocakta kaçak işçilerden ve çözük işçilerden söz ediliyor. En modern teknoloji takip eden şirket işçi sayısı veremiyor. Ocaktan bilgi alınamıyor.

Devletlular ölü sayısını geç açıklıyor. Gerçek ölü sayısı gizleniyor.

Çalışma Bakanı tam 20 saat sonra lütfedip ortaya çıkıveriyor.

Tüm kurallara uyulduğu söyleniyor. Hiç kurallara uyulsa böyle olur mu?

Soma'da ölümün üzeri yalanla örtülmeye çalışılıyor.

Oysa hiçbir yalan bu katliamı örtemez.

Hepiniz sorumlusunuz, suçlusunuz!

Başta devlet., seyirci kalarak, göz yumarak, denetlemeyerek, yaptırım uygulamayarak katliamın sorumlusudur.

İşçilerin önüne TOMA'ları çıkaranlar, kömür ocaklarını mezarlığa çeviren işverenlerin önüne siper oluyor.

Devlet engel olmadığı için, denetlemediği için, önlemediği için sorumludur. Bu sorumluluk soyut değildir. Somuttur. Çalışma hayatından birinci derecede sorumlu olan bakan başta olmak üzere bu işin siyasi faturası vardır.

Çalışma bakanı yüzlerce işçinin ölü bedenleri üzerinde o koltukta oturamaz. İstifa, şimdi değilse ne zaman.

Önceki katliamların ardından "güzel öldüler" diyenler, "ölüm bu mesleğin fıtratında var" diyenler sorumlusunuz.

Devlet sorumludur. Çünkü kamuya ait kömür ocaklarının özel sektöre ve taşeron şirketlere devredilmesiyle birlikte, bu ocaklar bir ölüm makinesi dönüşmeye başlamıştır. Örneğin Zonguldak havzasında 2000-2012 yılları arasında özel ve taşeron ocaklarda devlet ocaklarına göre 12 kat daha fazla işçi ölümü yaşanmıştır.

Kömür karasından, işçilerin ölü bedenlerin kar üstüne kar katan patronlar suçludur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almayan, kuralları savsaklayan, maliyetleri düşürmek için güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştıran patronlar suçludur.

Soma işletmesinde Türkiye Kömür İşletmelerinin (TKİ) 140 dolara ürettiği bir ton kömürü 24 dolara üretmekle övünen Soma A.Ş.'nin patronları sorumludur.

Madencilik gibi en tehlikeli işte maliyetlerin bu derece düşmesinde bir bit yeniği olmalı. Bu bit yeniğinin başında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması gelir.

Sermaye gruplarıyla iç içe geçen ve çalışma hayatını ve çalışma koşullarını gündemine bile almayan ana akım medya ve onun ekonomi sayfalarını yönetenler sorumludur. Ekonomi deyince patronların ısmarlama başarı öykülerini yazan gazeteciler sorumludur.

Bu işçi cehennemi şirketlere danışmanlık yapan, onların cinayetlerini aklamaya çalışan akademi mensupları, ülke tarihinin en büyük katliamı yaşanırken sessiz kalan, gerçekleri söylemeyen, söylemekten korkan üniversite sorumludur.

Ankara'da hükümete rehin sendikalar sorumludur. Yüzlerce işçinin ölümü ardından lütfedip üç dakika iş durdurma kararı alıveren Türk-İş sorumludur.

Soma katliamının failleri ayrıntıda gizli değil. Cinayetin nedeni teknik değil.

Soma'da tam teşekküllü bir katliam yaşanıyor. Katliamın yaklaştığını hepiniz biliyordunuz, bir kısmınız sustunuz, bir kısmınız seyrettiniz, bir kısmınız teşvik ettiniz, bir kısmınız uyguladınız.

Bu katliamın kanı hepinizin ellerinde ve dünyanın bütün okyanusları o kanı temizleyemez.

Yaşam odaları zorunludur

T24 16 Mayıs 2014

Soma katliamının gerçek sorumlularını karartmak için yalan rüzgarları sürüyor.

Bunlardan biri de madenlerde meydana gelebilecek bir facia karşısından maden işçilerini korumaya yönelik yaşam odalarının zorunlu olmadığı yönündedir.

Bu bilgi hatalıdır, yanlıştır ve amacı bu olsun veya olmasın işvereni aklamaya yol açar.

Yaşam odaları, doğru maske kullanımı ve benzeri son teknoloji korunma önlemlerini almak işverenin işçiyi koruma borcunun gereğidir. Bu borç iş hukukun temel ilkesidir.

Dahası bu durum 6331 sayılı İş Sağılığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun gereğidir.

Kanun işverene çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini koruma yükümlülüğü getirmiş ve her türlü tedbirin alınmasını zorunlu kılmıştır. Büyük harflerle yazalım: HER TÜRLÜ tedbir alma zorunluluğu.

6331 sayılı yasanın 4. maddesine göre işveren, çalışanların isle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen startlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır.

Anlamak istemeyenler için tek tek sıralayalım. Mesleki risklerin önlenmesi için işveren her türlü tedbiri alacaktır. Gerekli araç ve gerek sağlayacaktır ve sağlık ve güvenlik tedbirlerini günün şartlarına uygun hale getirecektir.

6331 sayılı yasanın 5. maddesi işverene çalışanları risklerden koruma konusunda yükümlülükler getirmiştir. İşveren, çalışanları risklerden korumak için bu yükümlülüklere uymak zorundadır. Nedir bunlar?

- Risklerden kaçınmak.
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma sekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek,
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- Teknoloji, is organizasyonu, çalışma startları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

Yasa işverene risklerden kaçınmak için teknik gelişmelere uyum sağlanmasını sağlamak ve teknolojiyi kullanma yükümlülüğü getirmektedir.

"Her türlü tedbir" ve "teknik gelişmelere uyum sağlamak" boş laflar değildir. 2014'te 19. Yüzyıldan örnekler verebilirsiniz ama iş güvenliğinde 19. Yüzyıl

teknolojisini kullanamazsınız. Risklere karşı en son teknolojiyi kullanmak durumundasınız.

Tekrar altını çizelim ve bu işverenin işçiyi koruma borcunun esasıdır.

Yasa bu kadar açıkken yaşam odalarının zorunlu olmadığı sonucuna nasıl varılıyor?

Yasalar genel ve soyut hükümlerle yükümlülüklerin ya da hakların çerçevesini çizer. Yönetmelikler, yasanın nasıl uygulandığını gösteren düzenlemelerdir. Yönetmelikler yasayı daraltamaz ve yasanın amacıyla çelişemez.

6331 sayılı yasa işverenin yükümlülüklerini belirleyen temel hukuki dayanaktır. Çalışma yaşamında işçilerin korunmasına ilişkin standartlar bunun altında olamaz.

6331 işverene en son teknolojiyi kullanarak işyerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin her türlü önlemi alma zorunluluğu getirmektedir.

Yaşam odalarının yasada adı anılarak yer alması yasa yapım tekniğine aykırıdır. Yasada bu tip ayrıntılar yer almaz.

Yaşam odalarının yönetmelikte yer almaması işverene her türlü önlemi son teknolojiyi kullanarak alma yükümlülüğü getiren yasanın emredici düzenlemelerini ortadan kaldırmaz.

Yaşam odalarının yapılmamış olması işverenin yasanın emredici düzenlemelerini çiğnemesi, bunun ayrıntılarını ve uygulama usullerini düzenlememiş olmak idarenin görevini savsaklaması demektir.

6331 sayılı yasayı öve öve göklere çıkan hükümet yetkilileri yasanın emredici düzenlemelerini hiçe sayıyor.

"Yaşam odaları zorunlu değildir" demek yaşam hakkıyla alay etmektir.

"Yaşam odaları zorunlu değil" zihniyeti Soma katliamına yol açmıştır.

Soma katliamı karartılmasın, şeffaflık sağlansın!

T24 18 Mayıs 2014

Bağımsız bir araştırma ve izleme komisyonu kurulmalı,
Denetim raporları derhal kamuoyu ile paylaşılmalı,

Soma'da uygulanan fiili sıkıyönetime ve protestolara yönelik şiddete son verilmeli

Soma katliamı rutin bir hukuki sürece dönüştürülüp karartılabilir. Katliamın siyasi sorumluları ve şirket sahipleri yerine, fatura alt düzey teknik ekibe, birkaç müfettiş, teknisyen ve mühendise kesilebilir.

Katliamın sorumluluğunun sadece işveren vekillerine yüklenip, şirket patronlarının ve siyasi sorumluların hesap vermesi önlenebilir.

Katliamın gerçek boyutları, arkasındaki nedenler ve ihmaller ortaya çıkmayabilir. Katliamın karartılmasına yönelik kuşkular çok büyüktür.

Soma katliamının karartılmaması için kamuoyuna büyük görev düşüyor. İlk yapılması gerekenlerden biri şeffaflık talep etmektir. Katliamın başından beri ciddi şeffaflık sorunları yaşandı.

Ocakta kaç kişinin olduğu geç açıklandı. "Trafo patlaması" gibi yanıltıcı bilgiler verildi. Ölü sayısı bilerek geç ve yavaş açıklandı.

Kullanılan maskelerin cinsi, acil eylem planı olup olmadığı, tahliyelerin neden geciktiği, gaz ölçümünün düzenli olarak yapılıp yapılmadığı gibi konularda sağlıklı hiçbir bilgi paylaşılmadı.

Soma'nın karartılması konusunda bir diğer işaret. İlçeye dışarıdan gelenlere yönelik kısıtlama. Örneğin hukuki yardım için orada bulunanların darp ve işkenceyle gözaltına alınması, şirket yöneticileri henüz gözaltına alınmadan mağdurlara yardım için orada buluna avukatlara yönelik utanç verici uygulama karartma kuşkusunu artırıyor.

Soma A.Ş. ile hükümet partisi yetkilileri arasındaki ilişkilere yönelik çok sayıda iddia var. Bu iddiaların araştırılması ve gerçeğin bütün boyutlarıyla ortaya çıkarılması gerekiyor. Şirketin korunup kollandığı ve hükümet ile içli dışlı olduğu yönündeki işaretler vahimdir. Bu durum, şirketin denetlenmesi konusunda da büyük zafiyet yaratmış olabilir.

Karartma ihtimali çok güçlüdür. Karartma ihtimalini önlemek için şeffaflık sağlanmalıdır. Şeffaflık için;

İlk olarak bağımsız bir araştırma izleme komisyonu kurulmalı,

Adli süreç dışında, meslek odaları temsilcilerinden, uzmanlardan ve konunun ilgililerinden oluşan bağımsız bir araştırma ve izleme komisyonu kurulmalı. Bu komisyon bilgi, belge ve tanıklıklar yoluyla gerçeğin ortaya çıkmasına büyük katkı yapabilir. Bu konuda özellikle TMMOB'a özel bir görev düşmektedir.

İkinci olarak, denetim raporları kamuoyu ile derhal paylaşmalı,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere idare tarafından daha önce yapıldığı söylenen denetim raporları ve kayıtları derhal kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Bu denetim raporlarının kamuoyu ile paylaşılması kritik önem taşımaktadır. Çünkü Bakanlığın ne ölçüde denetim yaptığı, saptanan eksikliklerin giderilip giderilmediği, hangi yaptırımların uygulandığı, işçi sağlığı ve güvenliği için hangi malzemelerin kullanıldığı bu şekilde ortaya çıkacaktır.

Üçüncü olarak, Soma'da uygulanan fiili sıkıyönetime ve protestolara yönelik şiddete son verilmeli

Avukatların, araştırmacıların ve uzmanların Soma'ya gitmesinin ve her yönüyle araştırma yapmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Katliamın karartılmasının en önemli araçlarından biri bu yöndeki kamuoyu baskısını ve duyarlılığını ortadan kaldırmaktır.

Soma karartılmasın, şeffaflık sağlansın!

Soma katliamında Enerji Bakanlığı'nın vahim ihmali

T24 20 Mayıs 2014

Soma'da 301 işçinin ölüme yol açan katliamın organize bir suç olduğu her geçen gün biraz daha açığa çıkıyor. Katliam rödövans sistemine ilişkin ekonomik politika tercihlerinin, denetimden sorumlu kamu erkinin ve işverenin ihmal ve ihlallerinin ortak sonucudur. Bu katliam, sadece teknik ihmallerin değil, bir iş organizasyonu anlayışının (güvencesiz-esnek çalışma sisteminin) sonucudur.

Bu katliamın tüm sorumluların açığa çıkarılması ve katliamın karartılmaması için doğru sorular sormak ve bunların üzerine gitmek çok önemli. Devletin denetime ilişkin zafiyet ve aymazlığı gün gibi ortada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı madenin son 2 yılda 16 kez denetlendiğini açıkladı. 16 denetime rağmen yaşanan facia nasıl izah edilecek?

Madenlerin denetimi konusunda gündeme getirilmesi gereken bir diğer nokta Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın rolüdür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yanında Enerji Bakanlığı da madenlerin denetimi konusunda kritik bir role sahip. Bu rol daimi teknik nezaretçi kavramında odaklanmaktadır. Daimi teknik nezaretçi uygulaması ve bu konuda bakanlığın ihmal ve ihlalleri katliamda ciddi bir faktör olarak ele alınmalıdır.

3213 saylı Maden Kanunu'nun 31. maddesine göre yeraltı maden üretimi yapan işletmeler en az bir maden mühendisini teknik nezaretçi olarak istihdam etmek zorundadır. Üretim bu mühendisinin nezareti altında yapılmak zorundadır. Teknik nezaretçinin görev yetkileri ile nasıl görevlendirileceği gibi hususların bir yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

İşin püf noktası işte burada yatıyor. Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 107-113 arası maddeleri teknik nezaretçinin atanmasının, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektedir?

Teknik nezaretçi maden üretiminin denetimi açısından yaşamsal öneme sahiptir. Nezaretçi 15 günde en az bir defa madeni denetlemekle yükümlüdür. Nezaretçi tespitlerini ve önerilerini teknik nezaretçi defterine not etmek zorundadır.

Teknik nezaretçimin en önemli yetkisi ise işi tek başına durdurabilmesidir. Evet tek başına üretimi durdurabilir!

Böylesi kritik bir role sahip nezaretçinin bağımsızlığı ve iş güvencesi çok önemlidir. Kaderi işverenin iki dudağı arasında olan bir teknik nezaretçinin etkin bir denetim yapabilmesi mümkün değildir.

Ancak yönetmeliğin 108. maddesi teknik nezaretçinin ruhsat sahibi tarafından atanmasını öngörmektedir. Bu son derece önemli çünkü Soma katliamının yaşandığı madenin ruhsat sahibi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve ona bağlı Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu'dur. Bu nedenle nezaretçinin ilgili idare tarafından atanması gerekir.

Ancak Enerji Bakanlığı yönetmeliğin bu hükmünü ihlal ederek ruhsat sahibi olduğu ancak rödövans yöntemiyle işletmesini özel sektöre devrettiği işletmelere teknik nezaretçi görevlendirmiyor. Bakanlık mevzuatın kendisine verdiği teknik nezaretçi görevlendirme yükümlülüğünü de özelleştirmiştir.

Özel sektör kendi teknik nezaretçisini kendisi görevlendiriyor. Özel sektörün kendi çalışanı olan teknik nezaretçinin bağımsız ve etkin bir denetim yapması mümkün olmuyor. Nitekim Soma işletmesinde de Enerji Bakanlığı teknik nezaretçi atamadı. İşverence atanan teknik nezaretçi katliam sırasında yaşamını kaybetti.

Oysa bakanlıkça görevlendirilen bir teknik nezaretçi söz konusu olsaydı, çok daha etkin ve bağımsız bir denetim söz konusu olacaktı. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı mevzuatın gereği olan teknik nezaretçi görevlendirmesini yapmayarak görev ihmali yapmış ve mevzuatı çiğnemiştir.

Türkiye'de rödövans sistemi ile işletilen diğer maden ocaklarında da benzer bir uygulama vardır. Teknik nezaretçiler şirketin kendi işçisidir. Bunların bağımsız ve etkin bir denetim yapması mümkün değildir.

Soma'da yaşanan facia diğer madenlerde de yaşanabilir çünkü oralarda da Enerji Bakanlığı teknik nezaretçi görevlendirmemiştir.

Sadece teknik nezaretçi görevlendirme konusunda yaşanan ihmal ve ihlal bile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanının siyasi sorumluğu alarak istifa etmesi için yeterlidir.

Organize bir suç olarak Soma katliamı

BirGün 21 Mayıs 2014

Lafı dolandırmadan söylemek lazım. Soma organize bir katliamdır. Para kazanmak için insan haklarını, hukuku, yasayı hiçe sayan; daha ucuz işçilik ve daha çok kar için yapılan bir iş organizasyonu sonucu ortaya çıkan bir katliam söz konusu.

Bu organize katliamın faillerinin başında devlet ve onun somut hali olarak hükümet ve çeşitli bakanlıklar gelmektedir. Önce hükümetin temel yaklaşımlarından başlayalım: Kamu maden işletmelerini rödövans, taşeron (alt işveren), hizmet alımı ve benzeri yöntemlerle özelleştiren hükümet başlıca sorumludur. Güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştıran ve esnekliği çalışma hayatında kural haline getirmeye çalışan hükümet sorumludur. Kamu kömür ocaklarının giderek artan bir biçimde kömür alım garantisi ile özel sektöre devredilmesi (rödövans)katliama davetiye çıkarmaktadır.

Katliamı hazırlayan ve seyreden devlet-hükümet

Hükümetin bir diğer sorumluğu iş hayatının denetimi konusunda ortaya çıkmaktadır. Madenlerin denetimi konusunda iki bakanlık sorumludur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.

Çalışma hayatının denetiminden devlet sorumludur. Bu hukuksal bir zorunluluktur. Devlet bu görevden kaçınamaz ve bunu devredemez. Devlet yurttaşlarının can güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

Ancak çalışma hayatının denetimi konusunda tam bir sefalet yaşanmaktadır. Öncelikle 1,5 milyondan fazla işyerinin denetimi için sadece 585 iş müfettişinin olduğunun altını çizmek lazım. Çalışma hayatının etkin denetimi bu kadar sınırlı müfettişle mümkün değildir. 260 bin polisin olduğu bir ülkede 585 iş müfettişi devletin önceliği konusunda bir fikir vermektedir.

Öte yandan denetim konusunda işverenlere getirilen yükümlülükler işlevsiz kalmaktadır. İşverenlerin çalıştırdıkları işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendisleri ve uzmanları, işletmenin ücretli çalışanıdır. İşverene bağımlı, iş güvencesi olmayan bu çalışanların etkin bir denetim yapması ve bunu raporlaştırması imkânsızdır. 6331 sayılı yasa ile öngörülen Ortak Sağlık ve Güvenlik (OSG) Birimleri ise işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin özelleştirilmesi anlamına gelmektedir. Para karşılığı yapılan bu denetimlerin etkin olacağını düşünmek için saf olmak gerekir. Hiçbir işletme işleri sıkı tutan bir yerden işçi sağlığı hizmetini satın almak istemeyecektir. Özetle işçinin sağlığı piyasaya bırakılamaz. Kamusal bir denetim ve işçilerin kendi denetimi (sendikal denetim) şarttır. Devlet, hükümet, bakanlıklar, idare tüm bu nedenlerle organize katliamdan sorumludur.

Bir suç organizasyonu olarak şirket

İşveren tüzel kişilik olarak, şirket olarak katliamdan sorumludur. Bu sorumluluk alt düzey teknisyen ve mühendislere, işveren vekillerine yıkılamaz. İş organizasyonundan, şirket politikalarından, yatırımlarından, işçi sağlığı ve iş güvenliği harcamalarından şirket tüzel kişilik olarak sorumludur. Kamuoyuna yansıyan taşeron (dayı başı) sistemi, parça başı üretim sistemi (akort) cinayete davetiye çıkarmaktadır. Çalışma hayatında akort sistemlerinin tümü işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atar. İşçi ana ücret yetersiz olduğu için üretimi artırarak prim almaya çalışır. Madencilikte akort sisteminin uygulanması ise daha da vahimdir. Öte yandan işçilere yeterli eğitim verilmemesi, mevzuatın öngördüğü işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması şirket yönetimin sorumluluğunu ortaya koymaktadır.

Çalışma mevzuatı açıktır. İşverenin işçiye yönelik en önemli borcu işçiyi koruma borcudur. İşveren her türlü tedbiri, son teknolojiyi kullanarak ve riskleri öngörerek almak zorundadır. Ölmemesi gereken işçiler ölmüşse, olmaması gereken kaza olmuşsa, kaçması gereken işçiler yangından kaçamamışsa işveren bütün bu sonuçları öngörmediği, önlem almadığı veya özensiz davrandığı için suçludur. Soma katliamında işveren, "işçiler ölürse ölsün" zihniyeti ile cinayet işlemiş ve birden çok insanın ölümüne sebep olmuştur.

Soma katliamı bireysel olarak işlenmiş sadece teknik tedbirsizliklere dayalı bir suç değildir. Yurttaşlarının hayatını korumakla yükümlü devletin ve işçilerin hayatını korumakla yükümlü işverenin işbirliği halinde ve organize bir biçimde işledikleri bir cinayettir.

Sendika ve medyanın katliamdaki rolü

Gelelim sendikanın rolüne! Katliamın yaşandığı maden sendikalı bir işletmedir. Mevzuat ve toplu iş sözleşmeleriyle çalışma hayatındaki rolleri ne kadar sınırlanmış olursa olsun, bu katliamda sendikanın sorumluluğu gizlenemez. 301 işçinin yaşamını yitirdiği ve bunca şikâyetin söz konusu olduğu bir madende sendika bu kadar etkisiz hale gelmişse, işyeri temsilcisinden, şubeye, oradan genel merkez yönetimine kadar bir dizi zaaf ve ihmal söz konusudur. Asıl sorumlular devlet ve işveren olmakla birlikte, sendika da bu katliamı önlemek için yeterince çaba harcamadığı ve mücadele etmediği için sorumludur. Bu sorumluluğun gereğini yapmaları ve hesabını vermeleri gerekir.

Dünden bugüne çalışma hayatının sorunlarının üzerine gidenlerin, taşeronlaşma ve özelleştirmeye karşı mücadele edenlerin sendikayı eleştirmesinden doğal bir durum yoktur. Ancak dün işçilerin sesine-sözüne yer vermeyerek, işçilerin ve sendikaların feryatlarını görmezden gelerek bu katliama giden taşların döşenmesine dolaylı olarak yol açanların vereceği derse işçilerin ihtiyacı yoktur. Dün yatağan işçisinin feryadını duymayanlar, önce kendi özeleştirilerini versinler. Dün Soma'da olan yarın Yatağan özelleştirirlerse orada yaşanacaktır. Bu yüzden bu katliamda dolaylı sorumluluğu olanlardan biri de işçilerin feryatlarına kulaklarını kapayan ve Soma A.Ş. örneğinde olduğu gibi şirketlerin başarı öykülerini anlatmakla bitiremeyen ana akım medya ve onun ekonomi sayfalarını yönetenlerdir.

En büyük katliama karşı en büyük eylem!

Soma'da organize bir katliam yaşandı, bu suça karşı sadece bireysel yöntemlerle ve cezalarla mücadele edilemez. Organize suça karşı örgütlü bir karşı duruş, tepki ve direniş gerekir. Soma, işçi cehennemlerine, iş cinayetlerine ve maden özelleştirmelerine son vermek için bir milat olabilir. Bütün emek örgütleri, meslek örgütleri ve demokratik kamuoyu, Soma katliamını protesto etmek ve olası katliamları önlemek için olabildiğince güçlü bir biçimde sokağa çıkmalı ve tepkisini göstermelidir.

Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamına, en büyük işçi gösterisi ile cevap verilmeli. Bu gösterinin temel talebi, en az iki bakan (Enerji ve Çalışma) istifası ve başta Soma olmak üzere bütün rödövanslı sahalar derhal devletleştirilmesi olmalı.

Yok öyle literatür! Türkiye madenci ölümünde "lider"

T24 21 Mayıs 2014

Türkiye OECD'nin maden devleri içinde işçi başına ölüm oranının en yüksek olduğu ülkedir. 2000-2012 yıllarını kapsayan ortalama verilere göre, Türkiye'de 100 bin maden işçisi başına ölüm oranı yıllık 73'tür. Bu oran İngiltere ve Norveç'in 15 katı, Almanya ve Avustralya'nın 9 katı, Polonya ve İtalya'nın 6 katıdır.

Soma katliamı Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamı olarak dünyanın en büyük maden felaketleri arasında yerini aldı. Ancak olayın vahametine uygun bir tutum henüz ortada yok.

Nitekim Başbakan Erdoğan Soma'ya yaptığı ziyaret sırasında "Bunlar olağan şeylerdir. Literatürde iş kazası denilen bir olay vardır. Bunun yapısında, fıtratında bunlar var. Hiç kaza olmayacak diye bir şey yok" diyebildi. Başbakan sorular üzerine Viktorya Dönemi İngiltere'sine kadar giderek çeşitli örnekler verdi: "1862 bu madende göçük 204 kişi ölmüş. 1866 361 kişi ölmüş İngiltere. İngiltere'de 1894 patlama 290." Anlaşılan cevval bir müşavir bu sayıları başbakan için Googlelamış.

Öncelikle literatürde böyle bir karşılaştırma ve böyle bir anlayış yok. Literatür dediğiniz sosyal politika literatürüdür ve bu literatür iş kazalarını "olağan şeyler" olarak kabul etmez. Sosyal politika literatüründe "fıtrat" yoktur. Bütünsel ve koruyucu politikalarla çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığının ve vücut tamlığının korunması temel ilkelerden biridir.

İkincisi literatürde Viktorya dönemi İngiltere'si ile 2000'lerin Türkiye'sini karşılaştırmak da yoktur. Bir ülkeyi bir başka ülke ile karşılaştırırken benzer tarihsel dönemlere ve toplumsal koşullara bakılır.

Gelin şimdi literatüre uygun bir karşılaştırma yapalım. Maden işçilerinin "kaza" sonucu ölümlerini karşılaştıralım. Öyle 1800 İngiltere'sine gitmeden 2000'li yıllara bakalım.

İş kazaları sonucu ölümleri mutlak sayılarla karşılaştırmak anlamlı sonuçlar vermeyebilir. Ülkelerin istihdam düzeyi ve ilgili sektörlerde çalışanların sayısı dikkate alınmaksızın mutlak sayılar yanıltıcı olur. Bu nedenle işçi sayısına oranla veya üretim hacmine oranla ölüm yoğunlukları hesaplanır. Madencilikte kullanılan ölçütlerden biri belirli bir üretim miktarına düşen ölüm sayısıdır. Örneğin 100 bin ton veya milyon ton kömür üretimi başına düşen ölüm sayısı gibi.

Ancak uluslararası karşılaştırılabilir veri serileri oluşturmanın ciddi zorlukları söz konusu. Güvenilir, sistemli ve karşılaştırılabilir uzun dönemli veri bulmak her zaman kolay değil.

Bu yazıda çalışma hayatı istatistikleri konusunda en önemli otorite olan Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO'nun istatistik veri tabanından yararlanarak yaptığım hesaplamaları kullanacağım.

Madenciliğin "fıtratı" her ülkede farklı mı?

ILO veri tabanından yararlanarak madencilik sektörünün yoğun olduğu belli başlı OECD ülkelerini ve özellikle de Başbakanın örnek verdiği İngiltere ile Türkiye'yi karşılaştıracağım. Kullanacağım yoğunluk oranı 100 bin maden işçisi başına "kaza" sonucu ölen maden işçisi olacaktır.

Tablo 1: 100 Bin Maden İşçisi Başına Ölüm Sayısı (200-2012)

Ülke	Ortalama
Norveç	5
İngiltere	5
Almanya	8
Avustralya	9
Polonya	12
İtalya	14
ABD	21
Türkiye	73

Kaynak: ILO İstatistik veri tabanından hesaplanmıştır

Türkiye maden devleri içinde işçi başına ölüm oranının en yüksek olduğu ülkedir. 2000-2012 yıllarını kapsayan ortalama verilere göre, Türkiye'de 100 bin maden işçisi başına ölüm oranı yıllık 73'tür. Bu oran İngiltere ve Norveç'in 15 katı, Almanya ve Avustralya'nın 9 katı, Polonya ve İtalya'nın yaklaşık 6 katıdır. Türkiye'nin en yakın olduğu ABD'nin ise 3.5 katıdır (Tablo 1).

İşte size literatür! Şimdi sorumuz şu: Neden Türkiyeli madenciler İngiltere'deki madencilerden 15 kat daha fazla ölüyor? Eğer madenciliğin fıtratında ölüm varsa neden Alman, İngiliz, Norveçli, Polonyalı madenciler çok daha az ölürken, Türkiye neden bir madenci cehennemi? Sizin literatürünüz buna ne diyor?

Tablo 2'de 2000'li yıllar boyunca 100 bin maden işçisi başına yaşanan madenci ölümlerinin yıllara göre gelişimi yer almaktadır. Türkiye'deki ölüm oranlarının sadece ortalama olarak değil, tek tek yıllara göre de oldukça yüksek seyrettiği tablodan görülmektedir.

Son olarak literatürün en kıymetli parçasına bakalım: Türkiye ile İngiltere'yi karşılaştıralım. Viktorya dönemi İngiltere'sine değil 21. Yüzyıl İngiltere'sine bakalım. 2000 ile 2012 arasında toplam madenci sayısı birbirine oldukça yakın olan iki ülkedeki madenci ölümlerine bakalım.

2000-2012 arasında Türkiye'de maden kazaları sonucu ölen işçi sayısı 1024 iken İngiltere'de 14 yılda sadece 62 maden işçisi öldü. İngiltere'de, 2009'da 5 madenci, 2010'da sadece 3 madenci öldü. 2011'de ise 10 madenci. Bazı yıllarda ise madenci ölümlerine rastlanmadı (Tablo 3).

Tablo 2: 100 Bin Maden İşçisi Başına Ölüm Sayısı (200-2012)

Ülke	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avustralya	19	23	13	17	7	4	11	5	5	8	3	3	2
Almanya	17	12	12	13	11	5	6	6	9	-	5	11	-
İtalya	12	15	20	14	30	15	31	18	17	-	-	13	-
Norveç	12	11	-	9	9	6	-	5	7	-	2	2	-
Polonya	14	11	16	15	9	11	12	10	13	19	11	11	10
Türkiye	113	98	58	99	65	101	63	60	57	20	75	98	39
İngiltere	9	8	3	7	2	5	8	-	-	5	3	10	-
ABD	30	30	24	27	28	25	28	25	21	14	24		

Kaynak: ILO İstatistik veri tabanından hesaplanmıştır

İşte size literatür! Türkiye OECD ülkeleri içinde madencilik sektöründe açık arayla ölümlü iş kazaları oranlarında ilk sırada. İngiltere ile kıyas kabul etmez farklar var.

Soralım şimdi: İngiltere'nin, Almanya'nın ve Polonya'nın "fıtratında" neden daha az işçi ölümü var ve Türkiye neden bir madenci cehennemi?

Tablo 3: Türkiye-İngiltere Ölen Madenci Sayısı (2000-2012)

Yıl	Türkiye	İngiltere
2000	93	9
2001	96	9
2002	69	3
2003	82	7
2004	68	2
2005	121	5
2006	80	9
2007	77	-
2008	66	-
2009	20	5
2010	86	3
2011	122	10
2012	44	-
Toplam	1024	62

Kaynak: ILO İstatistik veri tabanından hesaplanmıştır

Yok böyle literatür! Sorumsuzluk var, denetimsizlik var, umursamazlık var, sermayenin aç gözlülüğü ve bu aç gözlülüğe göz yumulması var. Literatürdeki ifadeyle söyleyecek olursak, sosyal devlet olmanın gereklerini, devletin olumlu edim yükümlülüğünü yerine getirmezseniz Soma katliamına yol açarsınız ve hiç literatür sizin sorumluluğunuz örtemez.

Soma'da sözleşme hileli, gerçek işveren TKİ ve Bakanlık!

T24 21 Mayıs 2014

Ruhsat hakkı Türkiye Kömür İşletmeleri, TKİ'ye ait olan Soma Eynez/Karanlıkdere kömür ocağında (katliamın yaşandığı ocak) TKİ ile Soma Kömür İşletmeleri AŞ arasında yapılan hizmet alım sözleşmesi hileli (muvazaalı) ve kanunsuzdur. Soma AŞ'nin işçileri sözleşmenin başından beri TKİ'nin işçisidir ve TKİ gerçek işveren olarak hem cezai hem de hukuki anlamda sorumludur.

Soma'da yaşanan katliamın arkasındaki gerçekler ve yaşanan hukuksuzluklar teker teker ortaya çıkıyor. Ruhsat sahibi olan kamunun işletmeye daimi denetçi atamaması skandalından sonra, TKİ ile Soma AŞ arasında yapılan hizmet alım sözleşmesinin de hukuksuz olduğu anlaşıldı.

Sayıştay'ın Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Sınırlı Sorumlu Ege Linyitleri İşletmesi Müessesesi 2012 başlıklı raporunda çarpıcı gerçekler yer alıyor. Bu gerçekler soruşturmanın ve katliamın bütün seyrini değiştirebilecek niteliktedir.

Sayıştay raporuna göre Eynez ocağında Soma AŞ'ye hizmet alımı suretiyle 3.8 milyon ton kömür ürettirilmiştir (s. 44). Dolasıyla bu ocakta günlerdir söylendiği gibi rödövans (kiralama) değil, Kamu İhale Kanunu'na göre yapılmış hizmet alım sözleşmesi söz konusudur.

Ancak bu sözleşme hem Kamu İhale Kanunu'na hem de İş Kanunu'na aykırıdır ve fiili iş ilişkisiyle de örtüşmemektedir. Sayıştay raporunda vurgulandığı gibi, "Kamu İhale Kanununun 4. maddesinde dekapaj ve benzeri işler yapım işi olarak tanımlanmasına rağmen, kömür kazı, yükleme ve taşıma işi TKİ'ce sunulan raporlarla Hazine Müsteşarlığı'na hizmet olarak bildirilmektedir. Halbuki mahiyet olarak, yapılan işler arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Bu itibarla kömür kazı işi de yapım işidir. Bu kapsamda değerlendirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır "(s. 46).

TKİ, Kamu İhale Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan hizmet işleri arasında olmamasına rağmen, kömür çıkarma işini hizmet alımı yoluyla yaptırmaktadır. Yapılan bu iş başlı başına yasaya aykırı ve hileli (muvazaa) bir işlemdir.

TKİ sadece Kamu İhale Yasasını çiğnememiş, İş Kanunu'nun 2. maddesini de açıkça çiğneyerek muvazaalı (hileli) bir alt işveren (taşeron) ilişkisi kurmuştur. TKİ asıl işin tamamını yasada öngörülen koşullar olmaksızın, kendisini

ihale sözleşmesiyle perdeleyerek alt işverene devretmiş, bu yolla işçiyi koruyucu mevzuatın arkasına dolanıp ucuz kömür üretmiştir.

Yargıtay kanuna aykırı bir şekilde yapılan bu tür hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı (hileli) olduğuna hükmetmiştir. Böylesine muvazaalı bir ilişkide alt işverenin işçileri (Soma AŞ) başından beri yasa gereği TKİ'nin işçisidirler. TKİ de bu işçilerin hukuken işverenidir.

Nitekim TKİ ile Soma AŞ arasında yapılan sözleşmenin hukuki sakıncaları Sayıştay raporunda da ifade edilmektedir. Raporda hizmet alımı suretiyle, ihalelere konu işlerin görece olarak uygun maliyetle ve etkinlikle yürütülmesi mümkün olmakla birlikte bunun İş Yasası bakımından idareye getireceği yükümlülere dikkat çekilmektedir.

Sayıştay raporunda şu değerlendirmede bulunulmaktadır: "İş Kanunu'nun 'Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu İşgücünde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.' hükmüne amir 2'nci maddesi 6'ncı fıkrası kapsamında bu husus, Müessese aleyhine ücretlerini ve diğer alacaklarını alamadıkları gerekçesiyle çeşitli davaların açılmasına ya da müteselsil sorumluluk nedeniyle önemli tutarların ödenmesine neden olmaktadır" (s. 8-9).

Değerlendirmeden de anlaşılacağı üzere, bu işlemin hileli olduğu Sayıştay tarafından da tespit edilmiştir. Sayıştay asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluğuna dikkat çekmektedir.

Bu durumda gerçek işveren olarak TKİ yönetimi hem cezai hem hukuki sorumlulukla karşı karşıyadır.

Gerçek işveren olarak TKİ, işçiyi koruma borcunu yerine getirmediği için sorumludur.

Gerçek işveren olarak TKİ, 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun öngörmüş olduğu önlemleri almamış olmaktan dolayı sorumludur.

Gerçek işveren olarak TKİ yöneticileri, Soma AŞ yöneticileri gibi cezai sorumlulukla karşı karşıyadır. Onların da savcı tarafından soruşturmaya dahil edilmesi zorunludur.

Bilmem, TKİ'nin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlı olduğunu söylemeye gerek var mı?

Müfteri ve pespaye "gazetecilik" Soma'da neden rahatsız?

T24 24 Mayıs 2014

Soma katliamının başından bu yana katliamın arkasındaki gerçekleri, üzerinde durulmayan yönleri kanıtlarıyla ortaya sermeye çalışıyorum. Katliamın organize olduğu, devletin ve şirketin birlikte sorumlu olduğunu anlatmaya çalışıyorum. Katliam gecesinden başlayarak T24 ve *BirGün*'de toplam 9 yazı yazdım. Yüzlerce twit yazdım ve birçok TV ve radyoda konuştum.

Bu yazı ve konuşmalarımda katliamın devlet ve şirket işbirliği ile adım adım hazırlandığını söyledim ve şirket yöneticileri kadar, kamu yöneticilerinin ve siyasilerin sorumluğuna dikkat çektim.

Henüz savcılar kimseyi gözaltına almadan, şirket yöneticilerinin tüzel kişilik olarak sorumlu olduklarını ve gözaltına alınmaları gerektiğini ve şirket evraklarına el konulması gerektiğini yazdım.

Bununla yetinmedim. İlgili bakanlıkların katliamdaki ihmallerini göz önüne seren yazılar yazdım. Cinayete nasıl davetiye çıkarıldığını anlattım. Dahası sendikanın ve medyanın sorumluluğuna dikkat çektim.

Yazdıklarımdan patronların ve rollerini açığa çıkarmaya çalıştığım bürokrat ve siyasilerin rahatsız olmasını anlarım. Onlar gerçeklerin ortaya çıkarılmasını sevmezler.

Ama yazdıklarımdan "gazeteci" sıfatı taşıyan birinin rahatsız olması, dahası attığı twit ile iftira ve yalan kusmasına anlam veremedim. Normal şartlarda adının önünde gazeteci sıfatı taşıyan birinin sorumluların ortaya çıkarılmasından rahatsız olması anlaşılır değil. Ama bu türün o kadar çok örneği var ki. Bu tür "gazeteciler" bazı sorumlular ortaya çıkmasın istiyor.

Türkiye gazetesi yazarlarından Fuat Uğur adlı müfteri şöyle bir twit yazmış: "Sendikalarda uzman adı altında nemalanan ve ulusalcı medyaya kapağı eski komünistler Alp Gürkan'ı masum ilan etme peşinde. Örnek Aziz Çelik"



Hezeyanlarını ve yalanlarını ciddiye almaya değmez. Üstüne söz etmeye değmez. Böyle müfterilerinin ve yalancıların seviyesine inmeye değmez. Sadece bilinsin, tarihe not düşülsün istedim.

İleride bugünlerin tarihi yazılırken gazeteciliğin sefaleti ve pespayeliği arasında yer alacak bu twiti paylaşmak istedim.

Yalancılık, müfterilik ve hezeyanla bugünlerde bir yerlere kapak atabilirsiniz ama gazeteci olamazsınız.

Soma'nın ardındaki gerçekleri ve bütün failleri müfterilere rağmen ortaya çıkarmak için yazmaya devam.

Soma'nın katillerini ortaya çıkarma kervanı sizin gibilere rağmen yürüyecek...

İşçiler ölür ve biz basın toplantısı yapıp sızlanırız

T24 25 Mayıs 2014

301 işçinin öldüğü Soma katliamı Türkiye'nin en büyük işçi katliamı olarak tarihe geçti. Soma katliamı organize bir suç. Bu organize suçta asıl failler devlet ve şirket iken, bu katliamın önlenmesi için sendikanın da üzerine düşeni yapmadığı tartışma götürmez. Bir başka altı çizilmesi gereken nokta ise ana akım medyanın emek ve işçi sorunlarına gözlerini yumması ve şirket güzellemeleri ve başarı öykülerine gömülüp işçilerin çalışma koşullarını ve taleplerini yansıtmamış olmasıdır.

Soma gibi katliamların önlenmesinde ve sorumluların cezalandırılmasında toplumsal tepkinin ve duyarlılığın yaşamsal önemi olduğu açık. Bu tip katliamların yaşandığı pek çok ülkede yoğun protesto eylemleri ve grevler gündeme geldi. Türkiye'de de tarihinin en büyük işçi katliamına, önemine uygun bir tepki verilmeli ve Türkiye tarihinin büyük işçi eylemlerinden biri ortaya konmalıydı.

Ancak başta Türk-İş olmak üzere sendikal hareketin Soma katliamına uygun bir tepki veremediğini görüyoruz. Türk-İş katliam sonrasında bir hafta süreyle üç dakika işe geç başlama gibi gayri ciddi bir karar almış, ancak gelen tepkiler üzerine bunu 15 Mayıs 2014 tarihinde bir gün iş bırakmaya dönüştürmüştür. Aynı gün DİSK ve KESK de iş bırakma kararı almıştır. Ancak Soma katliamı konusunda kritik görevin Türk-İş'e düştüğü açıktır. Çünkü katliamın yaşandığı madende ölen işçiler Türk-İş'e bağlı bir sendikaya üyedir ve Türk-İş 750 bine yakın üyesi ile Türkiye'nin en büyük işçi örgütüdür.

Bir günlük genel grev güçlü bir tepki olarak değerlendirilebilir. Ancak 15 Mayıs 2014 günü genel grev yapıldığını söylemek mümkün değildir. Az sayıda sendika genel grev kararına uyarken, Türk-İş üyesi sendikaların çok büyük bölümü bu karara uymamış veya sembolik eylemler yapmıştır. Bu nasıl bir genel grevdir ki, uçaklar uçmuş, vapurlar çalışmış, otobüs-metro ve metrobüs seferleri aksamamış, ulaşım aksamamış, bankacılık hizmetler, elektrik ve iletişim hizmetleri kesintisiz sürmüştür. Sadece birkaç sektörde (metal, maden, petrokimya, deri, cam ve sağlık gibi) sınırlı bir iş bırakma yaşanmıştır.

KESK üyeleri iş bırakırken Memur-Sen ve Kamu-Sen iş bırakmadığı için kamu hizmetinde de önemli bir aksama yaşanmamıştır. Kısaca, işçiler yüzlerce sınıf kardeşleri bir katliamda ölürken bir gün iş bırakıp hayatı durduramamıştır. Bunun sorumluğu başta Türk-İş olmak üzere sendikaların omuzlarındadır.

Genel grevi başaramayan sendikalar, Ankara'da büyük bir miting ile bu katliamı protesto edebilir, hükümete ve kamuoyuna tepkileri gösterebilirler, sorumluların istifasını, görevden alınmasını ve yargılanmasını isteyebilirdi. Dahası bu katliama yol açan taşeron çalışma düzenine son verilmesini talep edebilirlerdi.

Ama ne yaptılar? Türk-İş, katliamdan 10 gün sonra "yapabileceğim budur" edasıyla bir basın toplantısı yaptı. Bir yanda 301 işçinin öldüğü Türkiye'nin en büyük işçi katliamı öte yanda basın toplantısı. Ne hazin ve utanılası bir durum! Oysa sendikalar, sendikaların olanakları, yönetimleri ve kadroları böylesi günler için vardır. Neden yapmadınız? Neden bir sendikal seferberlik ilan etmediniz?

Neden gerçek anlamda bir genel grev örgütlemediniz? Neden yüzbinlerce işçiyi meydanlarda toplayıp, sorumlu bakanları istifaya çağırmadınız? Neden sorumlu bürokratların yargılanmasını istemediniz? Neden madenlerin kamu tarafından işletilmesi talebini meydanlarda dile getirmediniz? Elinizi tutan ne? Şimdi değilse ne zaman?

Türk-İş' uzunca bir zamandır "efendi sendikacılık" olarak tanımlanan bir politika izliyor. Bir diğer ifadeyle rica-minnet sendikacılığı olarak da adlandırılan bir sendikal tarz ile işleri idare etmeye çalışıyor. Ancak emeğin sorunlarının idare-i maslahat ile çözülemeyeceğini Soma katliamı bir kez daha ortaya koydu. Sendikal örgütler Soma katliamına karşı ortaklaşa ve güçlü bir tepki ortaya koyabilirlerdi. Ancak bir araya gelmeye ve güçlerini birleştirmeye dahi tenezzül etmediler. 2010 TEKEL direnişinden sonra uğursuz bir el tarafından dağıtılan Emek Platformu sonrasında sendikal hareket iyiye dağınıklaştı, hükümetin güdümüne girdi ve sindi. Sokağa inmekten, toplu eylemden korkar hale geldi.

Soma'da 301 işçi öldüyse ve başka yerlerde her gün işçiler iş cinayetleri sonucu ölmeye devam ediyorsa, bunda devletin ve sermayenin sorumluluğu kadar, demokratik, mücadeleci ve sınıf eksenli bir sendikacılık yerine benimsenen "efendi" sendikacılığın ve "aman hükümeti kızdırmayalım" teslimiyetinin payı da azımsanamaz.

Katliamın üzerinde 15 gün geçmesine rağmen, hâlâ hiçbir bakan istifa etmediyse, asıl işveren durumda olan Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürü ve yönetimi görevden alınmadıysa ve patronlarla birlikte soruşturma sürecine dahil edilmediyse ve patronlar güvenliksiz ocaklara inilmesi için pervasızca çağrı yapabiliyorsa sendikacıların sorumluluğu da az değil canım kardeşim!

301 işçi yaşamını kaybetti, söz bitti. Siz neyi kaybetmekten korkuyorsunuz? "Ölümden öte köy var mı?"

Soma katliamında TKİ'nin rolü

BirGün 31 Mayıs 2014

Soma katliamı üzerinden 17 gün geçti. 301 işçinin öldüğü Türkiye tarihinin en büyük iş cinayetinin ardından katliamın sorumlularından bir bölümünün üzerine henüz gidilmiş değil. Bu katliamda devlet ve şirketin birlikte sorumlu olduğu su götürmez bir gerçek olduğu halde, devlet henüz hesap vermeye başlamadı. Ne istifa ne görevden alma var. Oysa katliamın aydınlatılması için şirket yöneticileri yanında sorumlu kamu yöneticilerinin ve siyasi sorumluların da hesap vermesi gerekiyor. Aksi halde katliam rutin bir hukuki sürecin labirentleri içinde karartılabilir.

Soma katliamına giden süreçte Türkiye Kömür İşletmeleri, TKİ'nin çok önemli sorumluluğu söz konusu. TKİ katliamın meydana geldiği kömür ocakları dahil çok sayıda kömür ocağını rödovans (kiralama) ve hizmet alımı yöntemleriyle özel sektöre devrederek çalışma koşullarının ve iş güvenliğinin kötüleşmesinde birinci derecede rol oynamıştır.

TKİ yeraltı maden işletmeciliğinin neredeyse tamamını rödovans ve hizmet alımı yoluyla özel sektöre devretmiştir. 2012 yılı verilerine göre satılabilir 6.4 milyon ton kömürün 4 milyon tonu rödovans ve 2.1 milyon tonu hizmet alımı yoluyla üretilmiştir. Rödövansın payı yüzde 56'ya, hizmet alımının payı yüzde 41'e ulaşmıştır. TKİ'nin kendi imkânları ile çıkardığı yeraltı kömürü sadece yüzde 3'tür.

TKİ Genel Müdürü Mustafa Aktaş TKİ'nin bu yolla nasıl kara geçtiğini şöyle açıklıyor: "TKİ geçen yıl itibariyle 3 milyar ciro yaptı. Bu 3 milyarlık cironun 1 milyarı kardır. Bunun üçte birini Soma Havzası'ndan kazanmış durumdayız." Genel Müdür Aktaş'a göre bu karın yakalanmasının en önemli sebeplerinden biri özel sektörden istifade edilmesidir. Genel Müdürün "özel sektörden istifade edilmesi" olarak ifade ettiği şeyin ne olduğunu Soma katliamında gördük. TKİ kömür üretiminden adım adım çekilmiş, özel sektöre çıkarttığı kömürü kendisi satmıştır.

TKİ'nin işçi sayısı, satışları ve karlılığına ilişkin veriler gerçeği bütün çıplaklığı ile ortaya koymaktadır. 1990'da 27 bin 800 işçinin çalıştığı TKİ'de 2012 itibariyle sadece 4 bin 500 işçi çalışmaktadır. TKİ kendi bünyesinde çalışan işçi sayısını hızlı bir biçimde düşürmüştür. Buna karşılık TKİ'nin kömür üretiminde bir düşüş söz konusu değildir. TKİ'nin satılabilir kömür üretimi son yirmi yıl boyunca yıllık 30-35 milyon ton civarında seyretmektedir.

Bu noktada sorulması gereken soru şudur: Nasıl oluyor da işçi sayısı 5-6 kat azalırken üretim aynı seviyede kalabilmektedir. Bunun yanıtı kömür üretimin özel sektör aracılığıyla (rödovans ve hizmet alımı) yaptırılmasıdır. TKİ kömür çıkarmamış, çıkarttırmıştır. Nitekim bu özelleştirme ve taşeronlaştırma süreci sonucunda TKİ'nin karlılığında patlama yaşanmıştır. 1990 yılında 200 milyon zarar açıklayan TKİ 2012'de 860 milyon kar etmiştir (Tablo). Kömür çıkarma ihalelerini alan şirketlerin de hallerinden memnun oldukları açık. Peki nereden geliyor bu değirmenin suyu? Yanıt açık. Kamuya göre daha düşük ücretle ve

daha yoğun çalıştırılan ve sömürülen maden işçilerinin alınterinden. Sadece alınterinden değil elbette onların ölü bedenleri üzerinden sağlanıyor bu verimlilik ve karlılık artışı. Bu eğilim özellikle 2000'li yıllarda daha da şiddetlendi.

Tablo: TKİ Mucizesi

Kaynak: 2012 TKİ Faaliyet Raporu

Yıl	İşçi sayısı	Üretim (milyon ton)	Kar (Bin TL)
1990	27855	37	-200
2000	17408	39	11
2005	9742	29	29
2012	4575	33	860

TKİ mucizesinin arkasında, genel müdürün de ifade ettiği özel sektörden "istifade" etme zihniyeti yatmaktadır. Bu istifadenin en önemli unsurlarından biri kömürün hizmet alım sözleşmesiyle çıkartılmasıdır. Katliamın meydana geldiği ocağın hizmet alım yöntemiyle işletildiğini biliniyor. Oysa bu işlem tamamen yasaya aykırı ve hileli bir işlemdir.

TKİ'nin sorumluluğu bu noktada bir kat daha artıyor. Sayıştay'ın 2012 TKİ raporunda da vurgulandığı gibi kömür çıkartılması hizmet işi değil imalattır. Dolayısıyla bu işin hizmet alım sözleşmesiyle devredilmesi mümkün değil. Bu durum hem Kamu İhale Kanunu'na hem de İş Kanunu'na aykırı. Asıl işveren olan TKİ, asıl işi olan kömür çıkarmanın tamamını hizmet alım sözleşmesiyle Soma Holding'e devretmiştir. Bu işlem hukuken muvazaalı (hileli) bir işlemdir.

Kömür işi hizmet alım sözleşmesiyle devredilemez. Asıl işin sadece bir bölümü ancak yasanın öngördüğü koşullar varsa alt işverene devredilebilir. TKİ imalat sözleşmesiyle asıl işin tamamını alt işverene devredemeyeceği için hile yoluna başvurmuştur. Bu nedenle de ocağın Soma Holding'e devredildiği tarihten itibaren TKİ işçilerin gerçek işverenidir. TKİ, Soma Holding ile birlikte yaşanan katliamdan sorumludur. Bu sorumluluk hem hukuki hem de cezaidir. Bu nedenle başta TKİ Genel Müdürü olmak üzere TKİ yönetimin görevden alınması ve soruşturmaya dahil edilmesi gerekiyor.

Soma modeli, Soma mucizesi diye övünerek Soma'daki hileli taşeronluk sistemini ballandıra ballandıra anlatanların, şimdi Soma mucizesi sonucu yaşanan katliamın hesabını da vermesi gerekir.

Soma karartılmasın, şirket ve devlet birlikte hesap versin!

Betonlar işçileri yedi!

T24 9 Eylül 2014

Thomas More 500 yıl önce yazdığı *Ütopya*'da (1516) yoksul köylülerin işledikleri kamu arazilerine koyun yetiştirmek amacıyla zengin çiftçiler ve aristokratlar tarafından el konulmasını ve köylülerin açlığa mahkûm edilmelerini *"koyunlar insanları yedi"* diye anlatır:

> "Bütün İngiltere'yi saran koyun sürüleri. Başka yerlerde o kadar tatlı, o kadar tok gözlü olan bu hayvanlar sizin memleketinizde öyle aç gözlü, öyle doymak bilmez olmuşlar ki insanları bile yiyorlar, kırları köyleri, evleri silip süpürüyorlar. Gerçekten, en ince, en değerli yünü çıkaran krallığınızın her yanında soylular, zenginler hatta pek sayın rahipler bile toprak için birbirine giriyorlar. (...) Böyle doymak bilmez cimrinin biri binlerce dönümlük yeri kuşatıveriyor. İçindeki namuslu çiftçileri evinden çıkarıyor."

16 ve 17. yüzyıllarda İngiltere'de başlayan toprak çitleme hareketi, yoksul köylülerin kullandıkları kamu arazilerinin parlamento tarafından çıkarılan yasalarla büyük çiftçilere peşkeş çekilmesiydi. Kamu arazilerinin özel mülkiyete geçirilmesi ve etrafının çitle çevrilmesi sonucu bu toprakları kullanamayan veya kirasını ödeyemeyen yoksul köylüler kentlere göçmüş ve vahşi kapitalizmin ucuz işgücü deposu olmuştu. Çitlenen topraklarda ise zengin çiftçiler koyun yetiştirerek yün üretmeye başlamıştı. "Koyunlar insanları yedi" ifadesi ilkel sermaye birikimin sembolü olarak da bilinir.

Thomas More'dan ve "büyük çitleme" hareketinden 500 yıl sonra Türkiye'de büyük kentlerin sınırlı yeşil arazileri hükümetlerin ve belediyelerin özel düzenlemeleriyle büyük müteahhitlere peşkeş çekiliyor. İmar planlarında ince ayarlar yapılıyor, ihaleler açılıyor ve gerekirse o ihalelere bile müdahale ediliyor. Kentin tarihi dokusu hiçe sayılıyor ve dudak uçuklatan kentsel rantlar "en çok müsaadeye mazhar" birkaç müteahhide altın tepside sunuluyor.

Muktedirler bu arazilerde inşa edilecek Firavunvari rezidansların temel atma töreninde mutlaka boy gösteriyor. Bu boy gösterme patron için adeta bir dokunulmazlık zırhına dönüşüyor. Bu zırhla 30-40 katlı binalar için 24 saat, gece-gündüz çalışma izni bile alınıyor.

Akıl almaz kentsel rantlara konan müteahhitler her yanı betonlaşan kentin son yeşil arazilerini çirkin beton kulelerle doldururken, kırlarda yaşama imkânı kalmadığı için kente göçen ve üç kuruşluk ücretlerle inşaatlarında çalıştırdıkları yoksul işçileri öldürüyor.

Ancak bu müteahhitler pek narindir. Ölen işçiler nedeniyle şirketlerinin itibarının zedelenmesinden pek üzüntü duyarlar. İtham edildiklerinde hemen incinirler. "Sektörel vaka" gibi yaratıcı bahaneler uydurur ve Charles Dickens'in hicvettiği 1850'ler İngiltere'sinin patronlarını aratmazlar:

"Emin olun, Coketown'lu fabrikatörler kadar narin bir porselen bulamazsınız. Onlardan çocuk işçileri okula yollamaları istenince hemen iflasın eşiğine gelirler.

Fabrikalarını denetlemek için müfettişler atanınca iflas ederler. Müfettişler, makineleri ile insanları doğramaya pek hakları olmadığını söylediklerinde mahvolurlar. Bu kadar çok duman çıkarmak zorunda olmadıkları ihsas edildiğinde tümüyle yıkıma uğrarlar."

O kadar narindirler ki hükümet de onlara kıyamaz. Caydırıcı cezalar uygulamaz ve piyasayı ürkütmez. Sermaye birikimine halel gelmemesi "yeni" Türkiye'nin de en mühim umdesidir. Ve alçaklıkta sınır yoktur. Bu çirkin binalarda işçileri yiyen çirkin adamlara değil, ölümlere karşı çıkanlara güç gösterilir. Devletin kolluk kuvvetleri o muhteşem çirkin rezidansların önüne siper olur ve itiraz edenlere gaz sıkar.

Muktedirler boğaz tokluğuna ölümüne çalışmaya mecbur ettikleri ve yaşama haklarını dahi koruyamadıkları binlerce, on binlerce işçinin ardından "bir Fatiha okuyalım" çağrısı yaparlar. Bu dünyalarını cehenneme çevirdikleri işçilere öbür dünyada cennet vadederler, şehitlik bahşederler. Temel atma törenlerinde boy gösterdikleri rezidansların inşaatlarında ölen işçilerin cenazelerine katılmaya ise mühim devlet işlerinden vakit bulamazlar. Yakınlarına telefon ediverirler.

More, *Ütopya*'da şöyle der:

> "O toplum ki, kendini asıl yaşatan, çiftçinin, kömürcünün, arabacının, marangozun, işçinin dertleriyle kaygulanmaz, hiçbirine acımaz. O toplum ki, insafsız bencilliği içinde, daha fazla iş, daha fazla çıkar sağlamak için, emekçi insanların gençlik gücünü kıyasıya harcar... Dahası var. Zenginler her gün yoksulların gündeliklerini kıstıkça kısarlar. Bunun için yalnız hilelere başvurmakla kalmaz, yasalar da çıkarırlar. Zenginler bu canavarlığı yasalar yoluyla bir adalet kılığına bürümüşlerdir. "

More, zenginlerin başvurdukları dolapların birer yasa olmasından yakınır. More'un 500 yıl önce yazdıkları bugün de ayniyle vaki. Patron eski Başbakanın okul arkadaşı olmasaydı o arazi Torunlar şirketinin olur muydu? Deprem toplanma yerlerinden birine o ölüm kuleleri yapılabilir miydi? Yasalar yoluyla adalet kılığına bürünmüş canavarlık bu olsa gerek.

More 500 yıl önce topraklarından sürülerek açlığa, ölüme veya kentlerde ölümüne çalışmaya mahkûm edilen yoksul köylüler için "koyunlar insanları yedi" demişti. More, altı saatlik çalışma günüyle eşitlikçi ve mutlu bir toplum hayali olan *Ütopya*'yı yazmıştı. 500 yıl sonra gasp edilen kent topraklarında inşaatların işçileri yiyeceğini hayal etmemişti. *Ütopya*'dan 500 yıl sonra bir distopyaya dönüşen kapitalizmde bu kez koyunlar değil ama betonlar, rezidanslar, şantiyeler işçileri yemeye devam ediyor. Yine sermaye birikirken işçiler ölüyor...

Kârlı ve kanlı sektör: Kömür yerüstüne işçi yeraltına

T24 29 Ekim 2014

Soma katliamından 5,5 ay sonra bu kez, Türkiye'nin en zorlu kömür havzalarından biri olan Karaman-Ermenek'te 18 maden işçisi su baskını sonucu madende mahsur kaldı. Türkiye bu felaketin katliama dönüşmemesini ve işçilerin kurtarılmasını dört gözle bekleniyor.

Ermenek'te yaşanan felaketin nedenleri Soma'da ve Torunlar'da yaşananlardan farklı değil. Taşeronlaşma, özelleştirme, kuralsız ve güvencesiz çalışma rejimi madenleri ve inşaatları işçi cehennemine dönüştürüyor. Düşünün, işçilere öğlen yemeği vermekten aciz bir şirkete dünyanın en tehlikeli işi olan maden işletmeciliği verilmiş. Üstelik rödovans (kiralama) usulü ile. İşletmede ve bölgede sendika ve toplu sözleşme yok.

Madenin sahibi devlet. Madenin kiralanması ve denetlenmesinden birinci derecede sorumlu olan kuruluş Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın madencilikten sorumlu birimi Maden İşleri Genel Müdürlüğü.

Ermenek'te bu ilk kaza değil. 22 Kasım 2003'te işletmesi rödovans yoluyla özel bir şirkete verilen maden ocağında meydana gelen grizu patlaması sonucu 10 maden işçisi yaşamını yitirmişti.

2003'teki ölümlü kazadan sonra TMMOB Maden Mühendisleri tarafından hazırlanan raporda, Ermenek bölgesinin en zorlu kömür üretim bölgelerinden biri ve yüksek riskli bir alan olduğu vurgulanmıştı. Böylesi ocaklarda üretimin sorunsuz yapılabilmesi için birikim, deneyim ve uzmanlığa gereksinim olduğu, ancak işletmecinin de işçilerin de deneyimsiz olduğu ve çok düşük ücretlerle çalıştırıldığı vurgulanmıştı.

Odanın raporunda ocakta işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin asgari kurallara bile uyulmadığı belirtilmişti. Raporda kamu madencilik kuruluşlarının mevcut birikimi ve uzmanlığı göz ardı edilerek madencilik üretiminin yetersiz, deneyimsiz kişi kuruluşlara devredildiği ve bu özel kuruluşların denetimin ise iyice gevşetildiği vurgulanmıştı.

Raporda yer alan bir diğer tespit ise madencilikte yaşanan özelleştirme ve rödovans uygulamalarının hiçbirinden olumlu sonuç alınmadığı, buna karşın iş kazalarının arttığı şeklindeydi. Rapor bugünkü felaketi öngörmüştü.

10 yıl önce Ermenek'te yaşanan kazanın ve ölümlerin sebepleri neyde bugünkü felaketin sebepleri de aynıdır.

Kamu kömür ocaklarının özelleştirilmesi, ocaklarda uygulanan hizmet alımı ve rödovans yöntemi ve kamusal denetimlerin gevşetilmiş olması ocakları işçi cehennemine çevirmekte. Mesele bir çalışma rejimi meselesidir.

İnşaat, enerji ve madencilik sektörleri Türkiye'nin karlı bir o kadar da kanlı sektörleri haline gelmektedir. O nedenle sermaye bu alanlara üşüşmekte ve işçiler 19. yüzyıl vahşi kapitalizminin cehennemlerine benzer koşullarda düşük ücretlerle, uzun çalışma saatleri ile ve ölümüne çalıştırılmaktadır.

Ermenek ve benzeri vakalar organize suçlardır. Bu organize suçun bir tarafından özelleştirme ve taşeron politikalarını sistemli olarak uygulayan ve etkin bir denetim yapmayan siyasi irade-hükümet diğer tarafında ise işveren vardır. Kamu otoritesi de işverenle birlikte sorumludur.

Çalışma hayatında "kaza" yoktur. İşveren işin bütün riskleri öngörmek ve ona uygun önlemler almak ve uygun araç, gereç ve malzeme kullanmak zorundadır. Bunu yaparken en son teknolojiyi kullanmak durumundadır. Özellikle çok tehlikeli işlerin şakası yoktur. Bu önlemleri almıyorsa orada üretim yapılmayacaktır. Hiçbir maden ocağı insanların yaşamından daha değerli değildir.

Kömürün yeraltından çıkarıldığı, işçinin yeraltına gömüldüğü bir çalışma rejimi sürdürülemez. Bu rejimi sürdüren herkesin eline kan bulaşmıştır.

Ne hazindir ki bunca felakete ve ölüme rağmen tek bir kamu yetkilisi hesap vermiyor ve istifa etmiyor. Bırakın hesap vermeyi Çalışma Bakanlığı denetim raporlarını dahi "ticari sır" gerekçesiyle sendikalara ve meslek odalarına vermiyor.

Soma ders olmadı, umarız Ermenek bir ders olur.

Lafı dolandırmadan söyleyelim: Kömür ocakları kamulaştırılmalı, kömür üretiminde kiralama, taşeron ve hizmet alımına son verilmeli ve çalışma hayatında felakete yol açan esnek ve kuralsız çalışma uygulamalarından vaz geçilmelidir.

Unutmanın bedeli

BirGün 15 Ağustos 2014

Soma katliamının üzerinden üç ay geçti ve Soma unutulmaya yüz tuttu.
Bunlar da unutulmadı mı?

7 Mart 1983'te Zonguldak Armutçuk'ta grizu patlaması sonucu 103 işçinin ölümü,

7 Şubat 1990'de Amasya Merzifon Yeniçeltek'te grizu patlaması sonucu 69 işçinin ölümü,

3 Mart 1992'de Zonguldak Kozlu'da grizu patlaması sonucu 263 işçinin ölümü,

26 Mart 1995'te Yozgat Sorgun'da grizu patlaması sonucu 37 işçinin ölümü,

22 Kasım 2003'te Karaman Ermenek'te grizu patlaması sonucu 10 işçinin ölümü,

8 Eylül 2004'te Kastamonu Küre'de maden ocağında çıkan yangın sonucu 19 işçinin ölümü,

21 Haziran 2005'te Kütahya Gediz'de grizu patlaması sonucu 18 işçinin ölümü,

2 Haziran 2006'da Balıkesir Dursunbey'de grizu patlaması sonucu 17 işçinin ölümü,

10 Aralık 2009'da Bursa Mustafakemalpaşa'da maden ocağında 19 işçinin ölümü,

23 Şubat 2010'da Balıkesir Dursunbey'de 13 madencinin ölümü,

17 Mayıs 2010'da Zonguldak Karadon'da 30 madencinin ölümü,

10 Şubat 2011'de Maraş Afşin'de Çöllolar Kömür Havzası'nda meydana gelen göçükte 11 madencinin ölümü ve 9 işçinin hâlâ toprağın altından çıkarılamamış olması,

8 Ocak 2013'te Zonguldak Kozlu'da metan gazı patlaması sonucu 8 işçinin ölümü,

Bunlar 1980 sonrasının unutulan büyük madenci cinayetleri. Hepsi unutuldu. Ancak büyük bir felaket yaşandığında hatırlanıyor bu ölümler.

Ancak unutulan her iş cinayetinden sonra yenisi geldi, üstelik daha korkunçları!

Unutmanın bedeli bu!

Yukarıdaki cinayetler unutulduğu için Soma'yı yaşadık. Soma unutulursa bu liste uzayıp gidecek.

Soma'nın üzerinden üç ay geçti. 13 Mayıs 2014'te 301 madencinin öldüğü Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamı unutulmaya yüz tuttu.

Üç ay oldu ama sorumlu bakanlardan hiçbiri istifa etmedi. Üç ay oldu ama asıl işveren olan TKİ yöneticilerinden hiçbiri istifa etmedi, gözaltına alınmadı ve tutuklanmadı.

Soma'nın üzerinden üç ay geçti ama maden ocaklarındaki taşeron düzeni ve özelleştirme devam ediyor. Salı günü Zonguldak'ta 9 maden işçisi ölümden son anda kurtarıldı. Ocak Türkiye Taş Kömürü İşletmesi tarafından özel sektöre kiralanmış. Kıl payı yeni bir madenci cinayeti önlenmiş oldu.

Soma katliamı unutulursa sadece Soma'da ölen 301 madenci unutulmuş olmayacak, yeni Soma'lar da yaşanmaya devam edecek...

Unutma, unutmanın bedeli ağır!

İş cinayetleri için "çözüm süreci" yok mu?

BirGün 21 Eylül 2014

Başbakan Ahmet Davutoğlu Torunlar katliamında ölen 10 işçi için "onlar alın teriyle, emekleriyle helal rızık için çalıştılar. Bu yönleriyle de bizim için bir şehit hükmündedirler" dedi. Ardından ise Başbakanlık Teftiş Kurulu'nun görevlendirildiği açıklandı. Anlaşılan hükümetin cinayetlerin asıl nedeni konusunda hâlâ fikri yok veya top çeviriyor. Torunlar katliamının teknik nedenlerini bulduklarında sorunu çözeceklerini sanıyorlar. Mesele raporla çözülseydi, Devlet Denetleme Kurulu'nun madencilik sektöründeki vahameti ortaya koyan raporuyla Soma katliamı önlenmiş olurdu.

Türkiye'de iş cinayetlerinde yılda en az 1200 işçi ölüyor. Her ay işe giden en az yüz işçinin evine kendisi değil tabutu dönüyor. İşçi ölümleri Türkiye'nin en

kadim sorunlarından biri ancak azalacağı yerde giderek artıyor. AKP döneminde iş cinayetlerinde ölen işçi sayısı 14 bini aştı. Ancak hükümetin ciddi ve etkin bir çözüm planı bir "çözüm süreci" yok. Siyasi çözüm süreci son derece anlamlı ve önemli. Akan kanın durması, çatışmaların sona ermesi önemli. Bu yönde her çaba değerli, amenna. Peki, her ay akan 100 işçinin kanı için bir çözüm planınız ve süreciniz yok mu? Türkiye iş cinayetlerinden bir savaştan ve iç savaştan daha fazla insanını kaybediyor.

Hükümete sormak lazım: 12 yıl boyunca, hiçbir siyasi riski olmayan bir iş cinayetleri çözüm süreciniz neden olmadı? Neden bu cinayetleri en aza indirmediniz? Neden Avrupa'da iş cinayetlerinin en çok işlendiği ülke Türkiye? Neden Soma katliama sonrası Çalışma ve Enerji Bakanları istifa etmedi? Neden bu bakanlara yeniden kabinede görev verdiniz? Torunlar katliamından sonra, bugüne kadar yapmadığınız neyi yapacaksınız?

Bu sorulara verecek cevapları olduğunu sanmıyorum. İş cinayetlerinin sebeplerini doğru kavrayamayanlar, iş cinayetlerini önleyemezler. İş cinayetlerinin sebeplerini işçilerin yeterince eğitilmemesi ve dikkatsizliği sananlar yanılıyor. İş cinayetlerinin sorumlusu olarak işyerindeki iş güvenliği uzmanını veya teknik elemanları görenler yanılıyor. İş cinayetlerinin sebebi olarak iş müfettişlerini görenler yanılıyor. İş cinayetlerinin sebebi olarak iş güvenliği mevzuatının yetersiz olduğunu düşünenler yanılıyor. Bu etkenlerin kuşkusuz iş cinayetlerinde etkisi var ama bu etki çok sınırlıdır.

Sebep güvencesiz çalışma rejimi

İşin özüne bakmak lazım. İşin özü çalışma rejimidir. Mevcut çalışma rejimi iş cinayetlerini besleyen bataklıktır. Bu çalışma rejimi sürdükçe iş cinayetlerinin önü alınamaz. Bu çalışma rejimi güvencesizlik, kuralsızlık, esneklik ve örgütsüzlük temeline dayalıdır. İşçi güvencesizdir, bu nedenle çalışma şartlarına itiraz edemez, ederse işinden olur. İş güvenliği uzmanı veya denetçi parasını işverenden alır. İşyerindeki eksikleri yeterince rapor edemez, ederse işinden olur. Bu çalışma rejimi işçi değil işletme esaslıdır. Çalışma düzeni esnektir, esas olan çalışma kuralları değil piyasa kurallardır. Esas olan işin zamanında bitmesi, siparişin yetişmesidir. Esas olan düşük maliyettir. İşçi bunun gerektirdiği şekilde çalıştırılır. İş güvenliği önlemleri maliyeti artırıyorsa ihmallere göz yumulur.

İşçi örgütsüz ve sendikasız, devlet olan bitene kayıtsızdır. İşverenleri fazla zora sokmak istemeyen hükümet denetimi ve yaptırımı sıkı tutmaz. Caydırıcı olamayan para cezaları sonunda ölümler tekrarlanır. Hükümetle arası limoni olan şirketlere uygulanan maliye denetiminin onda biri iş güvenliği zaafı olan şirketlere uygulanmaz.

Esneklik değil "katılık" gerek

Torunlar katliamının neden önlenemedi, başka katliamlar neden kapıda diye anlamak istiyorsanız hükümet programına bakın. Bütün o restorasyon ve "yeni Türkiye" retoriğinin içinde çok kritik bir ifade bulacaksınız. O ifade özetle şöyle: İşgücü piyasamızın katılıklarını gidererek işe girişi kolaylaştıracağız.

Bu ifadeyi tanıyoruz. Bu ifade esnekliğin alameti farikasıdır. Bu ifade işverenlerin yıllardır dillerine pelesenk olmuştur. İşgücü piyasasının katılıklarını gidermek diye söze başladınız mı gerisi gelir. Gerisi çalışanı koruyucu kurallarının adım adım gevşetilmesidir.

İşgücü piyasasını "katılık"larından arındırmak işçi için sonu ölüme kadar giden bir süreçtir. İşgücü piyasasında "katılık" demek işçi için koruma işveren için maliyettir. "Katılık"ları kaldırmak işveren için dikensiz gül bahçesi yaratmaktır. İşgücü piyasasından "katılık" işçi için güvence ve güvenlik demektir.

Hedef çalışma hayatından katılığı kaldırmak olunca geriye "şehitlik" vaadi dışında bir şey kalmaz. Çünkü esnek bir işgücü piyasasının sonu Soma'dır, Torunlar'dır. Soma'dan sonra da Torunlar katliamından sonra da hükümetin iş cinayetleri için bir "çözüm süreci" olmadığı, tersine ölümleri artıracak yöntemlerde ısrar ettiği anlaşılıyor.

Nasıl Kürt sorununa bir güvenlik ve terör zihniyetiyle bakmak sorunu daha da derinleştirdiyse, iş cinayetlerine teknik bir mesele olarak bakmak da sorunu çözmez. İş cinayetleri bir çalışma rejimi sorunudur. Çözüm güvencesiz, esnek ve örgütsüz çalışma rejimine son verilmesidir. Ve hükümet programından anlaşılan o ki, hükümet iş cinayetlerinin kaynağı olan çalışma rejimini sürdürmekten yana. Her ay akacak yüz işçinin kanı için bir çözüm süreci ne yazık ki hükümetin gündeminde değil.

İş cinayetlerinin "ticari" sırrı-2

BirGün 23 Ekim 2014

İş cinayetlerinin önlenmesinde sendikalaşmanın ve sendikaların rolünün artırılması yaşamsal öneme sahipken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda ayak diremeye devam ediyor. Maden işkoluna giren işyerlerinin iş denetim raporlarının birer örneğini isteyen sendikaya, raporların "gizli kalması kaydıyla sağlanan ticari ve mali bilgileri içerebileceği" gerekçesiyle bakanlık tarafından olumsuz yanıt verilmişti.

Konuyu yazılı bir soru önergesiyle Meclis gündemine taşıyan İstanbul Milletvekili Levent Tüzel'e Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen yanıt tam bir "bin dereden su getirme" örneği. Bakanlık iş teftiş raporlarını vermemek için adeta gerekçe üretmiş. Dahası konuyla ilgili mevzuat hükümlerini işçi ve sendika aleyhine ve keyfi şekilde yorumlamış.

Bakanlık tarafından Tüzel'in 7/47997 sayılı soru önergesine 10.10.2014 tarihinde verilen yanıtta özet olarak iş teftiş raporlarının ticari ve mali sırlar içerebileceği bu nedenle sendikalara verilemeyeceği iddia ediliyor. Bakanlık yanıtı gerekçe olarak sadece ulusal mevzuatı değil ILO sözleşmelerini de kullanıyor. Yeri gelmişken, bakanlığın aynı "hassasiyeti" diğer ILO sözleşmeleri ve ILO denetim organı kararları için de göstermesini beklediğimizi vurgulayalım.

Konuya ilişkin pozitif hukuk kurallarına değinmeden önce, meselenin esasına bakalım. Gerek iş hukukun genel ilkeleri gerekse çalışma hayatına ilişkin

uluslararası sözleşmelerin işçi lehine yorumlanması esastır. Dolayısıyla mevzuattan işçi ve sendika aleyhine zorlama gerekçeler çıkartılması değil mevzuatın çalışanı koruyacak şekilde yorumlanması gerekir.

Dahası çalışanların ve onların temsilcileri olarak sendikaların çalışma hayatının değişik sorunları hakkında bilgilendirilmesi, onlara danışılması ve hatta çalışanların yönetime katılması modern endüstri ilişkileri yaklaşımının bir gereğidir. Çokça sözü edilen sosyal diyalog kavramının da gereği budur. Yoksa sosyal diyalog işçi, işveren ve hükümetin muhabbet etmesi değildir.

Bakanlık iş teftiş raporlarını sendikalara vermiyor ve gerekçe olarak ILO'nun 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi'nin (1947) 15. maddesini gösteriyor. Oysa bu maddenin teftiş raporlarının gizli tutmasıyla ilgisi yoktur. Bu hüküm müfettişlere öğrendikleri ticari sırları ve şikâyet kaynağını kişisel olarak açıklama yasağı getiriyor. ILO sözleşmesinde işçi sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atan ve mevzuata aykırı konuların açıklanmasına ilişkin hiçbir engel yoktur. Dahası ticari sır kavramının 60-70 yıl öncesi gibi düşünülemeyeceği de açıktır. Velev ki raporlarda kelimenin dar anlamıyla ticari sırlar olsun, istenen bilgiler bu sırlar değil ki.

Aynı şekilde İş Kanunu'nun 93. maddesinde yer alan sınırlama da teftiş sırasında elde edilen güvenlik ve sağlık konusundaki bilgilere ilişkin değildir. Gerek ILO sözleşmesi gerekse yasal düzenleme şikâyetçilerin saklı tutulması ve teftiş sırasında öğrenilebilecek olası ticari sıralara ilişkindir. İşyerinde sağlık ve güvenlik konusundaki idari ve teknik eksikler ve ihlaller sır değildir. Böylesi bir yorum, eşyanın tabiatına aykırıdır. İdari ve teknik açıdan mevzuata aykırı haller sır değil, tersine hukuk ihlalidir. Hukuk ihlalleri ne zamandır sır sayılıyor? Yoksa bakanlık işverenlerin işçi sağlığı ve güvenliğini ihlal eden uygulamalarını sır olarak mı görüyor? Yoksa, daha çok kazanmak için işçilerin ölümüne gönderilmesine ilişkin sırlar mı yer alıyor bu raporlarda?

6331 sayılı iş güvenliğine ilişkin yasa da işverene teftişten elde edilen bilgilerin çalışan temsilcilerini iletilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. Bakanlık da teftiş sonucunda işverenden eksiklerin giderilmesini istemektedir. Dolayısıyla teftiş sonuçları taraflara açıktır.

Bakanlık toplu işverenlere atmak ve işi yokuşa sürmek yerine dar anlamda ticari sır sayılabilecek hususları ve şikâyetçilere ilişkin bilgileri ayıklayarak teftiş raporlarını sendikalarla ve kamuoyu ile pekala paylaşabilir. Bunun önünde hiçbir hukuki engel yoktur. Teftiş raporlarındaki güvenlik ve sağlık ihlallerine ilişkin bilgilerin sendikalarla ve çalışanlarla paylaşılması iş cinayetleri ile mücadele etmenin en önemli araçlarından biridir.

İşçiler ve sendikalar işyerinde tespit edilen eksik ve ihlallerden haberdar edilecek ki, bunlara karşı dikkatli olsunlar ve ihlallerin giderilmesinin takipçi olsunlar. Bakanlık bin dereden su getirmek yerine bu paylaşımı hızlandırmalıdır. Teftiş raporları paylaşılsın ki iş cinayetlerinin ardındaki sırları herkes öğrensin. Ticari sır denilenlerin bir bölümünün iş cinayeti sırrı olduğu anlaşılsın.

Bu arada, varsayalım ki, iş teftiş raporlarında yer alan ticari sırlar da sendikalarla paylaşılmış olsun ve bu "mühim" ticari sırlar "kazara" ifşa edilmiş olsun; onca işçinin yaşamı karşılığında ticari sırrın ehemmiyeti nedir ki! İşçiler işyerlerinde serden geçiyor, işverenler ticari sırdan geçse ne olur!

Soma karartılacak mı?

BirGün 6 Kasım 2014

Soma Cumhuriyet Başsavcılığınca 301 kişinin öldüğü maden katliamı ile ilgili yürütülen soruşturma kapsamında hazırlanan fezlekede, tutuklu 8 kişinin 20 ile 25, tutuksuz yargılanan 8 kişinin 2 ile 15, 29 kişinin ise 2 ile 15 yıl arasında hapisle cezalandırılmaları istenmiş.

Şirket yöneticileri ve CEO hakkında kasten adam öldürmekten ceza istenmesi son derece önemli ancak fezlekede hiçbir kamu görevlisi yok. Ne Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) ne de Maden İşleri Genel Müdürlüğü (MİGEM) yöneticileri. Bunlar hakkında soruşturma izni verilmemiş. Sorumlulardan bir kısmı için soruşturma açılırken bir bölümü dokunulmaz kalıyor. Oysa bilirkişi raporu kamu yöneticilerinin katliamla ilgili bir dizi vahim sorumluluğu olduğunu saptamıştı.

Hatırlayalım: Ne diyordu 5 Eylül 2009 tarihli bilirkişi raporunda: "Asli görevi kömür işletmeciliği olan, gerekli bilgi birikimi ve teknik personel desteğine sahip Türkiye Kömür İşletmeleri'nin, asıl işi olan yer altı kömür üretimini, hizmet alım sözleşmesi ile iş güvenliğini göz ardı ederek, maliyet kaygısıyla alt işverene devretmesi nedeniyle;

a-TKİ Yönetim Kurulu Başkanı;

b-TKİ İşletme Dairesi Başkanı, asli kusurludur."

Şaka değil. Bilirkişi raporu TKİ Yönetim Kurulu Başkanı asli kusurludur. Bu kadar ciddi bir iddianın aydınlanması için yargılanmadan başka hangi yol var.

Peki, bilirkişi raporundaki bu saptamanın arka planında ne yatıyor? İşin özü şu: Ruhsat hakkı TKİ'ye ait olan katliamın yaşandığı Soma Eynez kömür ocağında TKİ ile Soma Kömür İşletmeleri AŞ arasında yapılan hizmet alım sözleşmesi hileli (muvazaalı) ve kanunsuzdur. Soma AŞ'nin işçileri sözleşmenin başından beri TKİ'nin işçisidir ve TKİ gerçek işveren olarak hem cezai hem de hukuki anlamda sorumludur.

Bilirkişi raporunda yer alan saptamalar daha önce Sayıştay'ın TKİ ile ilgili 2012 raporunda da yer almıştı. Sayıştay raporuna göre Eynez ocağında şirkete hizmet alımı suretiyle 3,8 milyon ton kömür ürettirilmiştir. Dolasıyla bu ocakta Kamu İhale Kanunu'na göre yapılmış hizmet alım sözleşmesi söz konusudur.

Ancak bu sözleşme hem Kamu İhale Kanunu'na hem de İş Kanunu'na aykırıdır ve fiili iş ilişkisiyle de örtüşmemektedir. Sayıştay raporunda vurgulandığı gibi, "Kamu İhale Kanunu'nun 4. maddesinde dekapaj ve benzeri işler yapım işi olarak tanımlanmasına rağmen, kömür kazı, yükleme ve taşıma işi TKİ'ce su-

nulan raporlarla Hazine Müsteşarlığı'na hizmet olarak bildirilmektedir. Halbuki mahiyet olarak, yapılan işler arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Bu itibarla kömür kazı işi de yapım işidir. "

TKİ, Kamu İhale Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan hizmet işleri arasında olmamasına rağmen, kömür çıkarma işini hizmet alımı yoluyla yaptırmaktadır. Yapılan bu iş başlı başına yasaya aykırı ve muvazaalı (hileli, gerçeği gizlemeye yönelik anlaşma) bir işlemdir.

TKİ İş Yasası'nın 2. maddesini de açıkça çiğneyerek muvazaalı bir alt işveren (taşeron) ilişkisi kurmuştur. TKİ asıl işin tamamını kendisini ihale sözleşmesiyle perdeleyerek alt işverene devretmiş, bu yolla işçiyi koruyucu mevzuatın arkasına dolanıp ucuz kömür üretmiştir.

Yargıtay kanuna aykırı bir şekilde yapılan bu tür hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı (hileli) olduğuna çeşitli kararlarıyla hükmetmiştir. Yasa gereği, böylesine muvazaalı bir ilişkide alt işverenin işçileri (Soma AŞ) başından beri TKİ'nin işçisidirler. TKİ de bu işçilerin hukuken işverenidir.

Nitekim TKİ ile Soma AŞ arasında yapılan sözleşmenin hukuki sakıncaları Sayıştay raporunda ifade edilmektedir. Raporda hizmet alımı suretiyle, ihalelere konu işlerin görece olarak uygun maliyetle ve etkinlikle yürütülmesi mümkün olmakla birlikte bunun İş Yasası bakımından idareye yükümlülük belirtilmekte ve asıl işverenin (TKİ) alt işverenle birlikte sorumluğuna dikkat çekmektedir. Bilirkişi raporu da bu yöndedir.

Bu durumda gerçek işveren olarak TKİ yönetimi hem cezai hem hukuki sorumlulukla karşı karşıyadır. Gerçek işveren olarak TKİ (ve siyaseten Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı) işçiyi koruma borcunu yerine getirmediği için sorumludur. Gerçek işveren olarak TKİ, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun öngörmüş olduğu önlemleri almamış olmaktan dolayı sorumludur.

Ancak sanık sandalyesinde oturması gerekenler hakkında soruşturma izni dahi verilmiyor. Böylece Soma katliamı karartılıyor, gerçek boyutlarıyla soruşturulamıyor. Soma'da da Ermenek'te de asıl işveren devlettir. Bu yüzden bu cinayetlerden işverenle birlikte hükümet de sorumludur.

Sorumlu siyasiler istifa etmediği ve sorumlu kamu yöneticileri hesap vermediği sürece kömür yeryüzüne çıkmaya işçiler yeraltında kalmaya devam eder. Ve gerçek sorumlular cezasız kalıyorsa bunda hükümet kadar, bakanlıklar kadar, susmuş ve sinmiş sendikal hareket de sorumludur.

Bu zihniyetle cinayetler durmaz

BirGün 14 Kasım 2014

İş cinayetleri ve iş güvenliği konusunda hükümetten üst üste yapılan açıklamalar sorunun çözümü konusunda ne yazık ki umut vadetmiyor. Önce Çalışma Bakanı Faruk Çelik, Plan ve Bütçe Komisyonu'nda Bakanlığının 2015 yılı bütçesine ilişkin soru ve eleştirilere cevap verdi (11 Kasım 2014).

Bir gün sonra ise Başbakan Davutoğlu iş güvenliği paketini açıkladı. Bu iki açıklamayı birleştirdiğimizde Türkiye'de iş cinayetlerinin gerçek nedenlerinin devletin tepesinde henüz kavranmadığını görebiliyoruz.

Madenlerin kamu eliyle işletilmesi önerisine karşı çıkan Çelik kamuda yaşanan işçi ölümlerinden örnekler vererek "iş sağlığı ve güvenliği kültürü yoksa, farkındalık yoksa madenleri kamu ya da özel sektörün işletmesinin bir farkı yok" demiş.

Sorunun sosyoekonomik temelinden soyutlanıp çalışma kültürüne meselesine indirgenmesi yanlış ama yaygın kanaat olmaya devam ediyor. Ayrıca bakanın verdiği örneklere rağmen kamu ve özel ocaklar arasında işçi ölümlerinde yaşanan uçurum ortada. Özel sektör kar için daha fazla işçi öldürüyor.

Türkiye'nin işçi ölümlerinde dünyada üçüncü sırada olduğu yönündeki bilgilere tepki gösteren Bakan Çelik, Türkiye'nin iş kazaları ve işçi ölümleri oranlarında Avrupa ortalamasına yaklaştığını ama Soma ve Ermenek'teki maden ile Mecidiyeköy'deki asansör kazalarının söz konusu olumlu tabloyu kararttığını iddia etmiş.

Defalarca yazdım yine yazıyorum. Türkiye işçi ölümleri oranlarının Avrupa ortalamasına yaklaştığı iddiası yanıltıcıdır. Eurostat verilerine göre yüz bin işçide ölümlü iş kazası oranı AB'de yüzde 1,8, Türkiye'de ise yüzde 10 civarındadır. Avrupa ortalamasına yaklaşmak bu mudur?

Başbakan Davutoğlu'nun açıkladığı iş güvenliği paketi de bu yaklaşım üzerine kurulu. Pakete hakim olan anlayış sorunların kaynağı olan anlayıştır. İş güvenliği paketinin en temel zaafı rödovans ve hizmet alımı yönteminin yol açtığı vahim sonuçları görmeden bu sisteme devam edilmesidir. Rödovans ve hizmet alım yönteminin kendisi üretim zorlamasına ve ölümlere yol açar.

Yapılması gereken rödovans süresinin 15 yıla çıkarmak değil, rödovans ve taşeron sistemini madencilikten tümüyle kaldırmaktır. Çözüm kamu tarafından havza madenciliği yapılmasıdır. Özel ocaklardaki iş cinayetlerinin kamu ocaklarının kat be kat üstünde olması madencilikte kamulaştırmanın neden gerekli olduğunu açıkça göstermektedir.

İş güvenliği denetim sisteminin büyük ölçüde özelleştirilmesine yol açan Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) sistemine ilave olarak yapı denetim firmalarına da denetimde rol verilmesi denetimin nasıl olması gerektiğinin halen kavranmadığını ortaya koyuyor. İşverenden özerkleştirilmiş bir denetim sistemi olmadıkça iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının varlığı işe yaramaz.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sisteminin kanayan yarası iş güvenliğinden sorumlu çalışanların işverene olan bağımlılığıdır. İşyerinde çalışan iş güvenliği uzmanı işverenden bağımsız olmadıkça, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerine mutlak iş güvencesi sağlanmadıkça sağlıklı denetim yapılması imkânsızdır.

Kaza yapmayan işverene ödül sistemi ise başlı başına işe yaramaz bir sistemdir. Bu sistem kazaların azalmasına değil olsa olsa gizlenmesine yol açar. Ölümlü iş kazalarında kusurlu bulunan işverene kamu ihalelerinden iki yıl men cezası ise oldukça hafifleştirilmiş bir yaptırım olarak duruyor. Soma'da 301 işçinin ölümüne yol açan şirket iki yıl sonra hiçbir şey olmamış gibi kamu ihaleleri almaya devam edecek. Ödül mü ceza mı belli değil.

İş cinayetlerine karşı en etkin çözüm işçilerin örgütlü olması, güçlü ve demokratik sendikaların varlığıdır. Bu sağlanmadan işçilerin iş güvenliği alanındaki haklarını kullanmaları imkânsızdır. Pakette bu yönde de bir düzenleme yoktur. Özel sektörde sendikalaşma oranlarının yüzde üç seviyesine indiği bir ülkede madende özel işletmecilikte ısrar etmek yeni ölümlere davetiye çıkarmaktır.

Bu zihniyetle iş cinayetlerinin durması zor. Olsa olsa "biz elimizden geleni yaptık ama işçi ve işverende kültür eksik" sonucu çıkar.

Vicdansız ve izansız "iş güvenliği" torbası

BirGün 18 Aralık 2014

İşçiler yine dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olacakları bir torba yasa ile karşı karşıya. Meclise sunulan iş güvenliği torba yasasında iş güvencesini sıfırlayacak düzenlemeler yer alıyor. Hükümet 9 Aralık 2012 tarihinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" adlı yeni bir torba yasa tasarısını TBMM'ye sundu.

Yeni torba yasa tasarısı öncekiler gibi saçma sapan kanun tekniğinin bir tekrarı. İş güvenliği ile Ceylanpınar ilçesine ilişkin kentsel dönüşüm meselesi aynı torbaya konulmuş. Bu garabeti bir yana bırakıp yasada işçilerin iş güvencesini tümüyle ortadan kaldıracak hükme bakalım.

Tasarının ikinci maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesine şu hüküm ekleniyor: *"İş sözleşmesi ile çalışanların bu maddede belirtilen yükümlülüklerini kendisine yazılı olarak hatırlatıldığı halde yerine getirmemesi, işveren bakımından iş sözleşmesinin 4857 sayılı kanunun 25 inci maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı doğurur."*

Kısaca, işçi iş güvenliğine ilişkin kurallara aykırı hareket ettiğinde yazı ile uyarılacak, ikinci kez yaptığında ise ihbarsız ve tazminatsız işten atılabilecek. İş Kanunu'nun 25. maddesi (özellikle ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturan nedenlerle fesih) işçiler için en ağır, orantısız ve vicdansız fesih biçimidir. Bu acımasız fesih yönteminin iyice sınırlanması gerekirken, sudan bahanelerle genişletiliyor. İşte akıllara durgunluk verecek yeni tazminatsız fesih gerekçeleri:

Çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili aldıkları varsayılan eğitimler doğrultusunda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmemeleri tazminatsız işten çıkarma nedeni olacak. Oysa zaten mesele burada. Tasarıyı hazırlayan teknisyenler ve meclise sunanlar Mars'ta yaşıyor olmalı. Bu eğitimlerin çoğunun fiilen yapılmadığını veya yasak savmadan öteye gitmediğini bilmiyorlar mı?

Tasarı ile işçilerin aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerine sağlanan koruyucu donanımı kullanmaması ve korumaması da işten çıkarma nedeni sayılıyor. Velev ki bu eğitimleri aldılar! Üç kuruşluk bareti düşürüp kıran işçinin tazminatsız işten atılmasını iş güvenliği paketi diye sunmak, işverene tazminatsız işçi çıkarma için şahane bahaneler vermek hangi vicdana sığar?

Tasarı işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, bunu işverene bildirmemelerini de ihbarsız ve tazminatsız işten atılma nedeni olarak düzenliyor.

Bu taslağı hazırlayanlar ya gerçekten Mars'ta yaşıyor veya işçiye garezleri var. İşçilerin işverene gidip "patron, işyerinde ciddi tehlike var, haberin olsun" diyebileceklerini düşünüyorlar. Ya hiç işçi olmamışlar veya sayı saymasını bilmiyorlar.

Kaç işçi patrona gidip "sağlığımız tehlikede" diyebilir? İş güvenliği eksiklerinin sonucu işçilerin sağlığının bozulması kuvvetle muhtemel ama bunu patrona söylemenin faturasının işten atılma olacağı neredeyse kesin. Bu nasıl bir aymazlıktır ki, çalışma koşullarını patrona şikâyet etmedi diye işçiye en ağır cezayı öngörüyor?

İş güvencesi ve sendikal örgütlülüğü olmayan işçinin, patrona rağmen işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması konusunda ısrarcı olabileceğini düşünmek için Türkiye dışında ve ütopik bir sosyal hukuk devletinde yaşıyor olmak lazım.

İşçiyi basit bir kuralı ihlal etti diye tazminatsız işten attıracak diğer bir ifadeyle bütün emeğinin heba edilmesine ve aç kalmasına yol açabilecek bu iş güvenliği torbasının işçinin ölümüne yol açan işveren için öngördüğü cezaya bakalım:

Ölümlü iş kazası meydana gelen işyerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl sureyle kamu ihalelerine katılmaktan yasaklanacakmış!

Bir yandan 301 işçinin ölümüne yol açan şirketi, yıllar süren yargı sürecinin sonunda sadece iki yılcık kamu ihalelerinden men et! Öte yandan baretini düşürüp kıran işçiyi tazminatsız işten at ve hayatını karart! Sevsinler sizin adaletinizi ve iş güvenliği paketinizi!

İşçi ölümleri bilinenin iki katı

BirGün 19 Mart 2015

Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıkları (iş cinayetleri) sonucu ölen işçi sayısına ilişkin veriler oldukça tartışmalı. Geçen hafta "İşte size istatistik sayın bakan" başlıklı yazımda buna değinmiştim. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçi ölüm sayıları kamuoyuna açıklananın ve bilinenin iki katına ulaşıyor. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerinde yer alan bir ayrıntı bu gerçeği ortaya koyuyor.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm istatistikleri SGK tarafından açıklanıyor. SGK'nın iş kazası verileri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4-1/a maddesi kapsamı (hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar) ile sınırlı. Çıraklar ve kendi hesabına çalışanlar bu verilerde yer almıyor. Öte yandan SGK kendisine bildirimi yapılan ve kayıt altına alınmış iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümleri yıl bazında açıklıyor.

Tablo: İş Kazası meslek Hastalığı Sonucu Ölümler

Yıl	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri Bağlanan Dosya Sayısı
2005	1.096	1.675
2006	1.601	1.700
2007	1.044	1.737
2008	866	1.472
2009	1.171	2.638
2010	1.454	3.040
2011	1.710	2.984
2012	745	2.575
2013	1.360	2.978
Toplam (2005-20113)	11.047	20.799
Yıllık Ortalama	1.227	2.311

Kaynak: SGK İstatistikleri

Ancak SGK tarafından açıklanan bir diğer istatistik iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerin gerçek boyutunu ortaya koyuyor. "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri (Dosya)" sayısına ilişkin bu istatistik iş kazası

ve meslek hastalıkları sonucu ölümlerin gerçek boyutunun çok daha büyük olduğunu gösteriyor. İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda SGK ile ölenlerin yakınları (hak sahipleri) arasında pek çok uyuşmazlık çıkıyor ve daha sonra gerek müfettiş raporları gerekse yargı kararları ile pek çok işçi ölümünün iş kazası ve meslek hastalığı sonucu olduğu saptanabiliyor. SGK bu istatistikleri ayrıca açıklıyor. Bu iki istatistik tabloda yer alıyor.

Tablonun ikinci sütununda yer alan dosya sayısı iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen her bir işçi için açılan dosya demek. Bu dosyalar üzerinden ayrıca hak sahipleri saptanıyor. Hak sahiplerinin sayısı dosya sayısının birkaç katı olabiliyor. Dosya sayısının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayısını yansıttığı çok açık.

Kuşkusuz yıl bazlı bir karşılaştırma yapmak mümkün değil. Çünkü davalar ve müfettiş incelemeleri yılları alabiliyor. Ancak uzun dönemli bir karşılaştırma mümkün. Uzun dönemli toplam ve yıllık ortama ölüm oranları arasında çarpıcı farklar ortaya çıkıyor. 2005-2013 döneminde açıklanan toplam işçi ölüm sayısı 11 bin 47 iken iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gelir bağlanan dosya sayısı 20 bin 799'dur. Aradaki fark 9 bin 752'dir. Yıllık ortalama ölüm sayısı bir istatistikte 1227 iken diğerinde 2311'e ulaşıyor. Bu açıklanabilir bir fark değil

SGK tarafından kamuoyuna açıklanan ve üzerinden uluslararası karşılaştırmalar yapılan iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçi ölümleri istatistikleri ciddi eksik ve hatalarla maluldür. SGK istatistikleri kesinleşen iş kazası ve meslek hastalığı ölüm geliri dosya sayılarına göre revize edilmeli ve karşılaştırmalar buna göre yapılmalı. İşçiler iş cinayetlerinde ölüyor, devlet ölümleri durdurmak bir yana kamuoyuna gerçek bilgileri bile yansıtmıyor ve sayıları örtbas ediyor.

İş kazaları ve meslek hastalıkları (iş cinayetleri) sonucu ölüm sayıları bilinen ve kamuoyuna açıklanan sayıların iki katına ulaşıyor. Bu aldatmacaya son verilmeli.

Not: Bu yazıda değerlendirme ve önerilerinden yararlandığım Dr. Oğuz Topak'a ve Dr. Av. Murat Özveri'ye teşekkür ediyorum.

İşçiye karşı hutbe olur mu?

BirGün 15 Ocak 2015

Mizah dergisi *Charlie Hebdo'ya* yönelik katliam sonrasında "gerçek İslam bu değil" iddia ve tartışmaları ortalığı kapladı. Bu alanda kelam edecek denli konuya vakıf değilim. O nedenle işin ilahiyat kısmını bir yana bırakıyorum. Ancak son zamanlarda dini referansların günlük yaşamın her alanına sirayet etmesinin vahim sonuçlarından birinin üzerinde durmak ve çalışma hayatına ilişkin hutbelerde yer alan bazı tuhaf değerlendirmelere değinmek istiyorum.

Bilindiği gibi iş cinayetleri çalışma yaşamının en yaşamsal sorunlarından biri. 2014 yılı Türkiye tarihinin en kanlı yılı oldu. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) verilerine göre 2014 yılında 1886 işçi iş cinayetleri sonucu yaşamın

yitirdi. İş cinayetlerinin böylesine vahim bir hal aldığı günlerde İstanbul Müftülüğü skandal bir hutbeye imza attı.

Müftülüğün 26.12.2012 tarihli ve "Hayat, Tedbir ve Takdir" başlıklı hutbesi kazalara ve iş kazalarına ayrılmıştı. İş kazalarının tedbirsizliğin ve yasal zorunlulukların yerine getirilmeyişinin sonucu olduğu vurgulandıktan sonra hutbede tuhaf bir değerlendirmeye yer verildi: "Tedbirde de ölçülü olmalıyız. Bu hususta aşırılık Yüce Allah'a güveni sarsan bir davranış haline dönüşür."

Anlayan beri gelsin! "Tedbirde aşırıya kaçmayalım" ne demek? "Biraz tedbir yeter, fazla zorlamayalım" ne anlama geliyor. İşçi sağlığı ve güvenliği en son bilimsel teknik gelişmelerin kullanılarak bütün risklerin öngörülmesini ve önlemesini hedefler. Alınması gereken bütün tedbirlerin alındığı, bütün olasılıklarının en ince ayrıntısına kadar öngörüldüğü, tedbirde en aşırıya gidildiği bir sistemdir iş güvenliği. Şakası yoktur. Biraz tedbir ile, "saldım çayıra Mevla'm kayıra" zihniyeti ile iş güvenliği olmaz.

Bu hutbe iş güvenliği önlemlerini savsaklayan işverenleri aklamak değilse nedir? Anlamak mümkün değil! Anlaşılan müftülük iş cinayetleri örtmek için kullanılan "fıtrat" söylemine destek vermek istemiş ve "biraz tedbir biraz fıtrat" diyerek konuyu uhrevi bir alana taşımış.

Hutbeye dönük eleştiriler artınca Diyanet söz konusu hutbeyi remi web sitesinden çıkarıp onun yerine "Paha biçilmez sermaye: Ömür" başlıklı bir hutbe koydu. Ancak ne bir özür ve ne de açıklama söz konusu. Örneğin bu hutbeyi kaleme alan ve redakte edenler hakkında bir işlem yapıldı mı? Hutbe neden kaldırıldı? Hutbede yer alan değerlendirmeler yanlış mıydı?

Bu ilk örnek değil, daha önce de Düzce Müftülüğü 29 Nisan 2011 tarihli ve "İşçi ve İşverenin Sorumlulukları" başlıklı hutbesinde bir skandala imza atmıştı. Düzce Müftülüğü tarafından ilde yaşanan bir sendikalaşma girişimi ve işçilerin yaptığı bir eylemin ardından okutulan bir hutbede "İşyeri işçi için ekmek kapısıdır. Çalışanın geçimi bu ekmek kapsına bağlıdır, işi gereğinden fazla yavaşlatmak veya işyerine zarar vermek, karı ve karlılığı azaltıcı davranışlarda bulunmak çalışanı ağır dini mesuliyet altına sokar" ifadelerine yer verilmişti.

Düzce Müftülüğünün işçileri işverene itaate davet eden hutbesinin zamanlaması manidardı. Hutbe Düzce'de sendikal faaliyetlerin ve işçi eylemlerinin arttığı günlere denk gelmişti. Bilindiği gibi, Düzce son yıllarda sanayinin geliştiği ve sendikal örgütlenme çalışmalarının arttığı bir il. Birleşik Metal-İş sendikası 2011 yılında Mas-Daf Pompa AŞ adlı bir işyerinde örgütlenmiş ve bu örgütlenme üzerine 120 işçi işten atılmıştı. İşçiler bunun üzerine fabrika önünde eylem yapmıştı. Düzce'de kurulu DESA deri fabrikasında örgütlenme çalışması yapan Deri-İş sendikasına üye olan işçiler de işten atılmıştı. Petrol-İş sendikası da 2010'ların başında Düzce'de kurulu Standart Profil fabrikasında örgütlenme çalışmaları ve kent genelinde "sendikalı ol" kampanyası yürütmüştü. Anlaşılan işverenlerin sendikasızlaştırma çabaları yetmemiş ve müftülük kendine vazife çıkartmıştı.

Aslında bu iki örnek laiklik ve sekülarizm meselesinin sadece yaşam tarzıyla sınırlı bir konu olmadığı emek-sermaye ilişkilerinden günlük yaşamın pek çok

alanına kadar geniş bir yelpazeye yayıldığını gösteriyor. Bu iki örnekten sadece din ile devlet işlerinin değil din ile çalışma hayatının da birbirinden ayrılmasının ne kadar elzem bir sorun olduğunu görüyoruz.

İş(veren) güvenliği paketi

BirGün 19 Şubat 2015

Ermenek'te yaşanan iş cinayetinin ardından büyük iddialarla gündeme getirilen ve haftalardır meclis komisyonlarında görüşülen "iş güvenliği" paketinin komisyon görüşmeleri tamamlandı. İş güvenliği iddiasıyla ortaya atılan paket yetersiz-eksik düzenlemeleri ve işverenleri ödüllendiren hükümleriyle adeta bir işveren güvenliği paketine dönüştü. Pakette iş güvenliği ile ilgili kimsenin itiraz etmeyeceği birkaç yetersiz ve sınırlı hükme yer verilirken, işverenlere çok sayıda af ve erteleme sağlandı.

Bakmayın adının iş güvenliği paketi olmasına yeni bir torba yasa gündemde. Adı iş güvenliği olan paket ile 33 yasada değişiklik öngörülüyor. Pakette İmar Kanunundan, Kat Mülkiyeti Kanununa, Harcırah Kanunundan Gelir Vergisi Kanununa pek çok kanunda değişiklik yapılıyor. İş güvenliği adı altında birbiriyle ilgisiz yasalar aynı torbaya konmuş durumda.

Paketle çalışanların kendisine yazılı olarak üç defa uyarı yapılmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı hareket etmesi halinde iş akdinin tazminatsız feshi öngörülüyor. Bu hüküm keyfi işten çıkarmayı kolaylaştıracak nitelikte, insafsız ve isabetsiz bir düzenleme.

Ölümlü iş kazası yaşanan maden işyerlerindeki işverenlere kamu ihalelerinden mahkeme kararıyla iki yıla kadar men cezası getirildi. Dikkat edilecek olursa bu yaptırım sadece maden işyerleri için söz konusu ve üst sınırı iki yıl. 301 işçinin ölümünden sorumlu Soma AŞ davanın bitiminden sonra en çok iki yıl ihaleden menedilebilecek. Yetersiz ve uygulama imkânı olmayan bir yaptırım.

Paket ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere af getiriliyor. Tehlikeli ve çok tehlikeli işçi çalıştıran işletmeler için getirilecek bu isabetsiz af önümüzdeki dönemlerde de bir beklenti doğurup iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi yükümlülüğünden kaçınmaya yol açacak.

Tehlike sınıfları ile iş güvenliği uzmanlığı sisteminin derecelendirilerek eşleştirileceği sistemin 4 yıl süre ile ertelenmesi yanında, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 6, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1,5 yıllık bir ek erteleme sağlanıyor. Böylece 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu bütüncül uygulanabilir bir kanun olmaktan çıkarılıyor ve sistem paramparça hale getirilmiş oluyor.

Üç yıl içerisinde iş ölümlü ya da yaralanma ile sonuçlanan iş kazası yaşanmayan işyerlerine ek bir teşvik getiriliyor. Buna göre herhangi ölümlü ya da yaralanma ile sonuçlanan iş kazası yaşamayan işyerleri açısından işverenlerin ödedikleri işsizlik sigortası primlerinin üç yıl boyunca yüzde ikiden yüzde bire düşürülmesi söz konusu olacak. Böylece işverene yasaya uygun davranmasından dolayı

sağlanacak olan bu teşvik işçinin sırtından (işsizlik sigortası fonundan) sağlanmış olacak. Öte yandan böyle bir teşvik istemi özellikle küçük yaralanmalı iş kazalarının gizlenmesine yol açabilecek.

Tasarının alt komisyondaki metninde yer alan ve komisyon tartışmaları sırasında muhalefet milletvekilleri tarafından yapılan itirazlar neticesinde metinden çıkarılan büyük bir skandaldan da söz etmek gerek. Bu hüküm genç işçi ve kadın işçi çalıştırma halinde işverenlere getirilen teşvik sisteminden usulsüz bir biçimde yararlanan işverenlere af getiriyordu.

Komisyonun CHP Milletvekilleri tarafından yazılan muhalefet şerhine göre, söz konusu düzenlemeden etkilenecek işçi sayısının 380 bin ve kamunun alacağının ise yaklaşık 76 Milyon TL idi. Bir diğer ifadeyle yalan beyanda bulunarak teşvik sisteminden yararlanan işverenlerden kamunun alacağı olan 76 milyon TL'den vazgeçiliyordu. Ancak Komisyon görüşmeleri sırasında muhalefet tarafından yapılan eleştiriler karşısında hükümet geri adım attı ve kamunun 76 milyon TL'sinin işverenlere peşkeş çekilmesi engellenmiş oldu.

İş güvenliği paketi, iş cinayetlerinin gerçek nedenlerini göz ardı eden, taşeron ve esnek çalışma sisteminin devamını sağlayan bir yaklaşımla hazırlandı. İşçiler için getirdiği önlemler sınırlı ve zayıf iken işverenler için ödül sayılabilecek hükümlere yer verildi. Pakette pek çok başka netameli hüküm var bunları ele almaya devam edeceğiz.

Ölümle gurur duyan hoyratlık

BirGün 5 Mart 2015

Utançla ve ölümle gurur duyulan bir ülke olduk. Bir yanda "Türkiye seninle gurur duyuyor" diye canhıraş bağıranlar. Kürsüde Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız. Yer: Ermenek. 28 Ekim 2014'te 18 madencinin iş cinayetine kurban gittiği, ölen madencilerin 38 gün sonra yer altından çıkarılabildiği Ermenek. Ölen madencilerin acılı ailelerine "bahşedilen" evlerin tapu dağıtım töreni yapılıyor. Evleri Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) hediye etmiş. Mensuplarının bulaştığı cinayetlerden dolayı sermayenin tepe örgütü günah çıkarıyor olmalı.

Devlet de sermaye de töreni sever. Ölümde bile protokolü sever. Öldürür törenle gömer. Öldürür ölenlerin yakınlarına himmet eder. Himmet ederken de şovu unutmaz. Kürsüler kurulacak, nutuklar atılacak, kameralar gelecek, akşam televizyonda ertesi gün gazetelerde hükümetin ve sermayenin ne kadar alicenap olduğu görülecek. Madencilerin devlet ve şirketin birlikte sorumlu olduğu bir cinayetle öldürüldüğü unutulacak ve acılı ailelere verilen tapu ile her şey unutturulacak. Bu kez öyle olmadı.

"Neyle gurur duyuyorsunuz"

Madenlerde yaşanan iş cinayetlerinde birinci derece sorumluluğu olan Bakan Taner Yıldız konuşurken "Türkiye seninle gurur duyuyor" diye slogan atan ve alkış tutanların izansız ve hoyrat tavrı bardağı taşırdı. Ölen madencilerin eşleri "Neyle gurur

duyuyorsunuz? Bizim acımız var. Canlarımız gitti. Bizim ne çektiğimizi biliyor musunuz? Ne demek gurur duyuyorsunuz" diye bağırarak bu insafsız kalabalığı

Hakikaten insanlığın bittiği yer burası. Soma'da 301, Ermenek'te 18 madenci göz göre göre ölmüştü. Acıları taze insanlar bir tapu şovuna çağrılmış ve bu yetmezmiş gibi izansız bir partili kalabalık alkış kıyamet sloganlar atıyordu. Komşusunun, hemşerisinin acısına bile saygısı olmayan izansız, hoyrat ve nobran bir ruh hali. Tepeden tırnağa hoyratlık.

Sahi siz neyle gurur duyuyorsunuz? Ölümle mi gurur duyuyorsunuz? Gurur duyduğunuz hükümet döneminde 15 bine yakın işçi iş cinayetlerinde öldü. Sadece 2014 yılında en az 1886 işçi cinayete kurban gitti. Siz gurur duyarken şubat ayında en az 81 işçi daha yaşamını yitirdi. Siz Bakan beyle gurur duyarken Ermenek katliamıyla ilgili bilirkişi raporu katliamda Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün (MİGEM) de asli kusurlu olduğunu belirtiyordu. Gurur duyduğunuz Bakan beye bağlı bir kuruluş MİGEM. Soma katliamına ilişkin bilirkişi raporunda da Enerji Bakanına bağlı TKİ sorumlu bulunmuştu. Siz neyle gurur duyduğunuzun farkında mısınız?

İsveç ve Güney Afrika'nın fıtratı

Ermenek'te izansız bir grubun madenci ölümlerinin sorumlularıyla gurur duymasından birkaç gün sonra İsveç'te bir maden kazası yaşandı. İsveç'in Dalarna bölgesindeki bir madende 829 metre derinlikte yangın çıktı. O sırada madende bulunan 159 madenci burunları bile kanamadan kurtarıldı. Isıyı duralı kameralarla yangının yeri tespit edildi ve işçiler kurtarıldı. Madende işçilerin sığınabilecekleri yaşam odaları vardı ve bu odalar sayesinde işçiler sapasağlam kurtarıldı. İsveç'in en eski madenlerinden biri olan ve 13. yüzyıldan bu yana işletilen madende 2013 yılında da yangın çıkmış ve yaşam odasına sığınan dört işçi kurtulmuştu. Şubat ayında Güney Afrika'da yerin 2300 metre altında meydana gelen bir maden kazasında da 486 madenci yaşam odaları sayesinde kurtulmuştu.

İsveç'te Güney Afrika'da Şili'de maden kazalarından işçiler burunları kanamadan kurtarılırken Türkiye'de ölen işçilerin toprağın altından çıkarılması bile yılları bulabiliyor. Bazan işçilerin ölüleri bile toprağın altında kalıyor. Bir mezarları bile olmuyor. 23 yıl önce 3 Mart 1992'de Zonguldak Kozlu'daki grizu patlaması sonucu ölen 263 maden işçisinin sonuncusunun ölü bedenine beş yıl sonra, 1997'de ulaşılmıştı.

17 Mayıs 2010'da Zonguldak Karadon'da meydana gelen grizu patlamasında 30 işçi yaşamını yitirmiş işçilerden Engin Düzcük ve Dursun Kartal'ın ölü bedenleri sekiz ay sonra yer altından çıkarılabilmişti. Daha da vahimi var. Şubat 2011'de Afşin-Elbistan Çöllolar kömür sahasında meydana gelen göçükte ölen 11 işçiden dokuzunun ölü bedenleri aradan dört yıl geçmesine rağmen hâlâ bulunamadı.

Siz, bu utançla gurur duymaya devam edin!

İşte size istatistik Sayın Bakan!

BirGün 13 Mart 2015

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 10 Mart 2015'te Ankara'da düzenlenen bir toplantıda iş güvenliği konusunda değerlendirmeler yaparken, Türkiye'nin iş kazalarında Avrupa birincisi olduğu gerçeğini iddialı bir dille reddetti. Ayrıntılar çarşamba günü *BirGün*'deydi. Bakan şöyle diyordu:

> "Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünya üçüncüsü sırada olduğu yönündeki açıklamalara" da değinen Çelik, "Bunlar temeli olmayan, sloganvari bazı ifadeler. Hangi istatistiğe göre Türkiye dünyada üçüncü sırada? Soma ve Ermenek olayları olmamış olsaydı, Türkiye 100 bin işçide 6 ölümün gerçekleştiği bir ülke noktasında gelecekti. 100 bin işçide 2002'de 16 işçi hayatını kaybederken 100 bin işçiden 6 ölüm gerçekleşme noktasına geldik. O derece pozitif bir seyir vardır. 6 işçi fazla değil mi? Çok fazla. Hedefimiz, iş kazalarında ve meslek hastalıklarında hiçbir işçinin ölmemesi. Avrupa'da bu 100 bin işçiden 3 işçi." (AA, 10 Mart 2015).

Bakan Çelik'e bağlı kurumlar ile Eurostat verilerini kullanarak Çelik'in "sloganvari" iddialarını yanıtlayalım.

Tablo 1: İş Kazası Ölüm Oranları (2003-2014)

Yıl	Sigortalı İşçi Sayısı (Bin)	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Yüz Bin İşçide Ölüm Oranı
2003	5.615	811	14,4
2004	6.181	843	13,6
2005	6.919	1096	15,8
2006	7.818	1601	20,5
2007	8.505	1044	12,3
2008	8.802	866	9,8
2009	9.030.	1171	13,0
2010	10.031	1454	14,5
2011	11.031	1710	15,4
2012	11.939	745	6,2
2013	12.484	1360	10.9
2014	12.287	1886	15.4
2014(*)	12.287	1567	12.8
Toplam		14.587	11.3

Kaynak: 2003-2010 Verileri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, s. 35. 2011-2014 verileri için Sosyal Sigortalar Kurumu ve İSİG Meclisi verileri. (*) Soma ve Ermenek hariç işçi ölümleri

Evet, tekrar ediyorum. Türkiye iş kazaları ve meslek hastalıkları ölüm oranlarında açık ara Avrupa birincisidir. 2003-2014 yılları arasında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçi sayısı 14 bin 587'dir. 2003-2014 arası ölüm oranlarında dalgalanmalar olsa da istikrarlı bir azalıştan söz etmek mümkün değil (Tablo 1).

Bakan Çelik *"100 bin işçide 2002'de 16 işçi hayatını kaybederken 100 bin işçiden 6 ölüm gerçekleşme noktasına geldik"* diyor. Yanlış! O veri 2012'nin. İşçi ölüm oranı 2013'te 10.9, 2014'te ise 15.4. *"Soma ve Ermenek olmasaydı yüz binde 6 olacaktık"* diyor Bakan Çelik. O da yanlış. Soma ve Ermenek olmasaydı yüz binde 12.8 olacaktı. Hem o nasıl söz! Soma ve Ermenek oldu!

Tablo 2: Avrupa ve Türkiye'de İşçi Ölüm Oranları (100 binde)

Ülke	**2003**	**2011**
Türkiye	14.4	15.4
AB-15	2.5	1.8
AB-27	-	2.6
Romanya	-	8.7
Bulgaristan	-	4.6
Portekiz	6.7	4.3
Çek Cum.	-	4.0
Macaristan	-	3.6
Hırvatistan	-	3.5
İtalya	2.8	3.0
Avusturya	4.8	3.0
Polonya	-	2.7
İrlanda	3.2	2.6
İspanya	3.7	2.5
Fransa	2.8	2.1
Norveç	3.2	1.9
Belçika	2.4	1.6
Danimarka	1.8	1.5
Yunanistan	3	1.4
Finlandiya	1.9	1.3
Almanya	2.3	1.2
İsveç	1.2	1.2
Hollanda	2	0.9
İngiltere	1.1	0.6

Kaynak: Eurostat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu verileri

Gelelim AB birinciliğinin sloganları olduğu iddiasına. Aşağıdaki veriler slogan değil sayın bakan bildiğimiz istatistik! Türkiye hem 2003'te hem 2011'de Avrupa birincisi. 2013 ve 2014 Eurostat verileri açıklandığında muhtemelen yine birinci olacak.

2011 yılı itibariyle AB 15 ülkelerinde işçi ölüm oranı yüz binde 1.8, AB 27 ülkelerinde 2,6. Türkiye'de ise 15.4! Türkiye'de işçi ölümleri AB 15 ortalamasının 8.5, AB 27 ortalamasının 6 katı. Almanya, İsveç ve Finlandiya söz konusu olduğunda bu oran 13 kata yükseliyor (Tablo 2). Öte yandan uzun dönemli (2003-2011) karşılaştırmada AB verileri yüz binde 2 civarında seyrederken Türkiye'de yüz binde 11 civarında seyrediyor. Asıl karşılaştırılması gereken bu.

Buyrun sayın bakan, istatistikler burada! Üstelik size bağlı kurumların yayınlarında yer alan istatistikler. Son 12 yıl içinde en iyi yılı alıp diğer yılları görmezden gelmek gerçeği değiştirmiyor. Mızrak çuvala sığmıyor! İstatistiklere takla attırmayı bırakın. İşçiler ölüyor, ölümleri durdurun!

Unutma, hepsi oradaydı!

BirGün 14 Mayıs 2015

Türkiye tarihinin en büyük iş cinayeti Soma'nın üzerinden bir yıl geçti. İş cinayetleri cephesinde yeni bir şey yok. Soma'dan bu yana en az 1636 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. Neredeyse altı yeni Soma'da yaşandı. Böyle giderse yeni Soma'lar yaşanmaya devam edecek.

Soma'nın birinci yılında hatırlamak lazım: Soma organize bir katliamdı. Daha ucuz işçilik ve daha çok kar için yapılan bir iş organizasyonu sonucu ortaya çıkan bir katliam. Bu organize katliamdan devlet ve işveren ve hatta sendika birlikte sorumludur. Kamu maden işletmelerini rödövans (kiralama), taşeron (alt işveren), hizmet alımı ve benzeri yöntemlerle özelleştiren, güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştıran ve esnekliği çalışma hayatında kural haline getirmeye çalışan hükümet Soma'da sorumlu. Sorumlular yerinde duruyor. İstifa etmiyor, yargılanamıyor.

Soma'nın birinci yılında suskunluğu ve işverenle işbirliği ile katliama ortak olan sendika şubesi mevlit okutmakla, dini törenle meşgul. Ne bir tepki ne bir protesto eylemi. Sendika da katliamın fıtrat gereği olduğuna inanmış anlaşılan. İşçileri ve yakınlarını yatıştırmaya çalışıyor. Üstelik Soma sırasında sendika şubesinde yönetimde olanlar ödül gibi sendikanın merkez yönetimine seçilmiş.

Bilirkişi raporlarının ortaya koyduğu gibi devlet yetkilileri katliamdan sorumlu. Oysa iş cinayetlerinin önlenmesi ve işyerlerinin denetlenmesi devletin görevi. Devlet bu görevden kaçınamaz ve bunu devredemez. Devlet yurttaşlarının can güvenliğini sağlamakla yükümlü. Etkin bir denetim ve yaptırım sisteminin olmayışı Soma'nın en önemli sebebi.

Denetim konusunda işverenlere getirilen yükümlülükler kâğıt üzerinde kaldığı için Soma yaşandı. Denetimi yapacak olan işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendisleri ve uzmanları, işletmenin ücretli çalışanı. İşverene bağımlı, iş güvencesi olmayan bu çalışanların etkin bir denetim yapması imkânsız.

İşveren tüzel kişilik olarak, şirket olarak katliamdan sorumlu. Bu sorumluluk alt düzey teknisyen ve mühendislere, işveren vekillerine yıkılamaz. İş organizasyonundan, şirket politikalarından, yatırımlarından, işçi sağlığı ve iş güvenliği harcamalarından şirket tüzel kişilik olarak sorumludur. Soma davasında cinayetin sorumluluğunu ölen bir mühendise yükleme gayreti boşunadır. Asıl sorumlu şirketin tepe yönetimidir.

Taşeron sistemi, prime dayalı üretim, üretim zorlaması Soma'da katliama davetiye çıkardı. Prim sistemlerinin tümü işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atar. İşçi ana ücret yetersiz olduğu için üretimi artırarak prim almaya çalışır. Madencilikte prim sisteminin uygulanması ise daha da vahim. İşçilere yeterli eğitim verilmemesi, mevzuatın öngördüğü işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması şirket yönetimin sorumluluğunu net olarak ortaya koyuyor.

Çalışma mevzuatı açık. İşverenin işçiye yönelik en önemli borcu işçiyi koruma borcudur. İşveren her türlü tedbiri, son teknolojiyi kullanarak ve riskleri öngörerek almak zorunda. Ölmemesi gereken işçiler ölmüşse, olmaması gereken kaza olmuşsa, kaçması gereken işçiler yangından kaçamamışsa işveren bütün bu sonuçları öngörmediği, önlem almadığı veya özensiz davrandığı için suçludur.

Soma katliamı bireysel olarak işlenmiş sadece teknik tedbirsizliklere dayalı bir suç değil. Yurttaşlarının hayatını korumakla yükümlü devletin ve işçilerin hayatını korumakla yükümlü işverenin, işçilerin haklarını korumakla yükümlü olan ama işverenle kol kola olan sendikacıların işbirliği halinde ve organize bir katliamdı Soma.

Unutma, hepsi oradaydı ve hâlâ oradalar!

Köprüler ve işçiler

1 Eylül 2016

Son iki ayda iki köprü açıldı. İzmit Körfez geçiş köprüsü ile üçüncü boğaz köprüsü. Köprülere Osmanlı padişahlarının isimleri verildi. İlkine Osmangazi ikincisine Yavuz Sultan Selim. İstanbul Boğazındaki ikinci köprüye de Fatih Sultan Mehmet adı verilmişti. Alevi yurttaşların hassasiyetine rağmen üçüncü köprüye Yavuz adı verilmesi ve Atatürk köprüsü önerisinin hükümet tarafından duymazdan gelinmesini not ederek geçelim. Öte yandan GATA Haydarpaşa Hastanesi'ne Sultan Abdülhamit adı verilmesinin ardından Üçüncü Havaalanına ve Kanal İstanbul'a da bir başka padişah isimleri verilirse şaşmayalım.

Köprülere, büyük kamu tesislerine, üniversitelere, spor salonlarına, stadyumlara kralların, padişahların, siyasilerin, zenginlerin adlarının verilmesi yaygın bir uygulama. Ya kimin ismi verilecekti? Köprüler yollar yapılırken sökülen ağaçların adı mı, yaşam alanları yok olan hayvanların adı mı, bir balık adı mı, o bölgeye özgü bir kuşun adı mı? Yoksa o köprüleri yolları yaparken, yapılar yükselirken ölen işçileri adı mı?

Her biri birer inşaat şahikası olan bu iki köprünün açılışında yapılan konuşmalarda onlardan söz eden olmadı. İsimlerinin bu köprülere yollara ve viyadüklere verilmesi ise kimsenin aklına gelmedi. Şimdi onları hatırlayalım:

5 Nisan 2014 akşamı 3. Köprü'nün Beykoz Çavuşbaşı mevkiindeki viyadük ayaklarına beton döküldüğü sırada iskele çöktü. İskeledeki 3 işçi 24,5 metre yükseklikten zemine düştü. Kazadan hemen sora elektrikler kesildi. Araç farları ile düşen işçilere ulaşılmaya çalışıldı. Ancak işçilerden Lütfü (48) ve Yaşar Bulut (50) kardeşler ile 2 günlük işçi Kahraman Baltaoğlu (46) öldü. Ölen 3 işçi için hazırlanan bilirkişi raporu savcılığa sunuldu. Rapora göre işçiler, gelişi güzel monte edilen çelik iskelenin kurbanı oldu. Ölen işçilerde emniyet kemeri bulunmuyordu. Rapora göre, yaşam halatı bulunsaydı, iskele çökse bile işçilere bir şey olmazdı. Bilirkişi raporunda yer alan tanık ifadelerine göre şantiye şefine "betonu niye yavaş döküyorsunuz niye bitmedi. Bir an önce bitirin telefonu" gelmişti (*Hürriyet*, 13 Eylül 2014).

İstanbul Riva'da 2 otomobilin kafa kafaya çarpıştığı trafik kazasında 3. köprü inşaatına çalışmaya giden 4 işçi öldü, 2 kişi de yaralandı (*Sabah*, 17.4.2016).

Yavuz Sultan Selim Köprüsü'nde yapımı devam eden asfaltlama çalışması için zift taşıyan, İstanbul Büyükşehir Belediyesi şirketlerinden birine ait kamyonun Bahçeköy orman yolunda saat 12.00 sıralarında şarampole devrilmesi sonucu kamyonun sürücüsü Serkan Sert, olay yerinde hayatını kaybetti (*Sabah*, 12,7.2016).

Körfez geçişi köprüsü bağlantı yolları inşaatında bir taşeron firmada çalışan silindir operatörü Saffet Atış, kullandığı iş makinesinin kontrolden çıkan iş makinesinin hakimiyetini kaybetti (*Milliyet*, 25 Ağustos 2014).

İzmit Körfez geçişi asma köprüsünde 21 Mart 2015 Cumartesi günü 'Catwalk' olarak bilinen halatın kopmasından kendisini sorumlu tutan Japon mühendis 51 yaşındaki Kishi Ryoichi intihar etti. Japon mühendisi intihar ettiren bağlantı noktasının Türk malı olduğu ortaya çıktı (*Radikal*, 25.3.2015).

Bunlar üçüncü köprü ve Körfez köprüsü ve bağlantı yolları inşaatların ölen işçilerden tespit edebildiklerimiz. Onlar köprüler ve yollar biran önce bitsin, törenler biran önce yapılsın diye, göz göre göre öldü. Ölümleri önlenebilirdi. Hepsi yaşıyor olabilirdi.

Keşke üçüncü köprüye Yavuz Sultan Selim gibi şaibeli bir padişah yerine köprü inşaatında ölen işçilerin adları verilseydi üçüncü köprünün adı Lütfü Yaşar Kahraman Köprüsü, Körfez köprüsünün Kishi Ryoichi Köprüsü olsaydı diyeceğim ama her mevzunun yer aldığı üçüncü köprünün açış nutuklarında

köprü inşaatlarında ölen işçilerin adlarının dahi anılmadığını hatırlayıp susuyorum. Sözü A. Kadir Türkçesiyle Brecht'e bırakıyorum. Okumuş bir işçi soruyor:

"Yedi kapılı Teb şehrini kuran kim?
Kitaplar yalnız kralların adını yazar.
Yoksa kayaları taşıyan krallar mı?
Bir de Babil varmış boyuna yıkılan,
kim yapmış Babil'i her seferinde?
Yapı işçileri hangi evinde oturmuşlar
altınlar içinde yüzen Lima'nın?
Ne oldular dersin duvarcılar Çin Seddi bitince?
Yüce Roma'da zafer anıtı ne kadar çok!
Kimlerdir acaba bu anıtları dikenler?
Sezar kimleri yendi de kazandı bu zaferleri?
Yok muydu saraylardan başka oturacak yer
dillere destan olmuş koca Bizans'ta? "

Kaderin değil bilimin ve emeğin planı!

BirGün 17 Ekim 2022

Amasra'nın güzelliğinden büyülenen Fatih Sultan Mehmed'in şehre "Çeşm-i Cihan" (Dünyanın gözü, göz bebeği) benzetmesi yaptığı rivayet edilir. Sultan Mehmed bu benzetmeyle Amasra'nın eşsiz güzelliğini anlatmak istemiş. 14 Ekim'de 41 maden işçisine mezar olan Amasra dünyanın ve Türkiye'nin en büyük madenci katliamlarından biriyle de anlanacak artık.

Amasra'da 1 Kasım 2014'te meydana gelen göçükte de iki Çinli işçi hayatını ölmüştü. Ancak 14 Ekim 2022 Amasra'yı Türkiye'nin büyük madenci kırımları arasında ilk sıralara yerleştirdi. 41 işçinin öldüğü Amasra maden katliamı Türkiye'deki büyük madenci katliamları arasında beşinci sırada. Daha önce 1983'te Armutçuk'ta 103, 1990'da Yeni Çeltek'te 68, 1992'de Kozlu 263, 2014'te Soma'da 301 maden işçisi yaşamını yitirmişti.

Kader değil bilim ve fen!

41 maden işçisinin iş cinayeti sonucu ölümünün ardından bir kez daha devletin en üst kademelerinden kader söylemi seslendirildi. Türkiye'deki tüm büyük iş cinayetlerinin ardından olduğu gibi yine "fıtrat, "alın yazısı", "kader" ve "kader planı" denmeye başlandı. Bunları vatandaş teselli için, acısını dindirmek için dillendirse bir nebze anlaşılır ama işçilerin yaşamından sorumlu olanların, yaşam hakkını korumakla yükümlü olanların -kişisel itikatları ne olursa olsun- kabul edilemez. Kendilerine Anayasa'nın ve yasaların vermiş olduğu yaşam hakkını koruma yükümlülüğü var ve bu yükümlülükten kaçamazlar. Kişisel ontolojileri, hayat zihniyetleri ile ölümlerin üstünü örtemezler.

Sosyal bir hukuk devletinde -ki Anayasa'da bu hüküm hâlâ yerinde duruyor- devletin asli görevi iş cinayetlerinde ölenlere rahmet yakınlarına başsağlığı dilemek ve işçilerin cenazelerine katılmak değildir. Sosyal hukuk devleti çalışırken yurttaşların yaşam hakkını güvence altına almak zorundadır. Hele devlete ait bir işletme söz konusuysa burada her türlü önlemin alınması işçilerin yaşamının her şeyin üstünde olması gerekir.

Çalışma hayatında, çalışma sırasında meydana gelen hiçbir ölüm "kaza" değildir, "kader" değildir. Çalışanı korumayı esas alırsanız, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini titizlikle uygularsanız, piyasa mekanizmasının gereğini değil bilimin gereğini yerine getirirseniz "iş kazası" olmaz olsa da ölüm olmaz. Olsa bile çok ender olur. Bilime ve tekniğe uygun davranıldığında, işçiler örgütlü olduğunda, sendikalar güçlü ve etkin olduğunda "kader" aynı kader değildir. Demek ki neymiş insan bilimle teknikle, fenle, örgütlü mücadeleyle kaderine hükmedebiliyormuş!

Nasıl verem, kolera, sıtma gibi pek çok hastalığın kökü kurutulduysa adına "iş kazası ve meslek hastalığı" denilen çalışma sırasındaki ölümlerin, iş cinayetlerinin önüne geçilebilir. Eğer bilim ve teknikteki bunca gelişmeye rağmen hâlâ iş kazasına "kader ve fıtrat" deniyorsa Mustafa Kemal Atatürk'ün sözleriyle yanıt verelim: "Efendiler, dünyada her şey için; medeniyet için, hayat için, muvaffakiyet için en hakiki mürşit ilimdir, fendir. İlim ve fennin haricinde mürşit aramak gaflettir, cehalettir, dalalettir"

Kader söylemi sermayenin kâr hırsının, kamu işletmelerine yeterli kaynak ayrılmamasının, özelleştirmenin, taşeronlaştırmanın üstünü ören bir örtüden başka bir işlev görmüyor. Bilim ve teknikte bunca ilerlemeye rağmen işçiler hâlâ çalışırken ölüyorsa bunun şirketlerin kâr hırsından, vahşi kapitalizmden, neoliberalizmden başka sebebi olabilir mi?

Yüzde 98 değil yüzde 100 önlenebilir!

Büyük iş cinayetleri gündeme geldiğinde sık tekrarlanan iddialardan biri iş kazalarının yüzde 98'inin önlenebilir olduğudur. 1930'larda ABD'de yapılan bir araştırmaya dayanan bu iddia doğrudur. Ama eksiktir. İş kazalarının yüzde 100'ü önlenebilir. Evet yüzde 100'ü! 1930'ların bilimsel ve teknik olanaklarına dayalı olarak geliştirilen bu iddia aradan 90 yıl geçtikten sonra bilimde, teknolojide, iş deneyiminde yaşanan büyük birikimden sonra geride kalan yüzde 2'yi de neden önleyemesin? 1930'lardaki pek çok hastalığın kökü kurudu veya tedavisi bulundu. Dolayısıyla günümüzün bilimsel ve teknik olanakları ile "iş kazalarının" tamamını önlemek mümkündür. Önlenemiyorsa şirketlerin kâr hırsı, neo-liberal politikalar ve ruhunu sermayeye satmış bürokratlar ve siyasiler yüzündendir.

Nitekim pek çok ülkede bir yandan bilimsel teknik gelişmeler, bir yandan yasal düzenlemeler, bir yandan emek hareketinin mücadelesi sonucunda işçi ölümleri ciddi oranda azaldı. Örneğin ABD Çalışma Bakanlığı verilerine göre 1930'da 644 bin maden işçisinin 2.063'ü ölümlü iş kazalarında yaşamını yitirmiştir. 1930'da ABD madenlerinde ölümcül iş kazası sıklığı 100 binde 320'dir.

2020 yılında ABD'de yaklaşık 64 bin kömür madeni işçisi içinde ölümlü iş kazası sadece 5'tir. Ölümcül iş kazası sıklık oranı 100 binde 7,8 olmuştur. Ölümlü iş kazası sıklığı 90 yılda 100 binde 320'den 7,8'e düşmüştür. Demek ki mümkünmüş, kader değilmiş!

Neden Türkiye'deki işçilerin bahtı kara!

Türkiye'de madencilik sektöründe işçi ölümleri hâlâ çok yüksektir. Dünya ortalamalarının çok üstündedir. SGK verilerine göre Türkiye'de 2020 yılında kömür ve linyit madenlerinde 21 tüm madencilik sektöründe ise 66 işçi "iş kazası" sonucu yaşamını yitirmiştir. 2020 yılında kömür ve linyit çıkarımında çalışan işçi sayısı 35 bindir. Ölümcül kaza sıklık oranı kömür ve linyit çıkarımında 100 binde 60'tır. ABD'de 100 binde 8 olan oran Türkiye'de 100 binde 60 ise bu kader olmasa gerek! Tüm madencilik sektöründeki işçi sayısı 138 bindir. Madencilik sektörünün tamamında ölümcül "iş kazası oranı yüzde 48'dir. ILO verilerine göre de madencilik sektöründe bazı ülkelerde 100 binde ölüm oranlarına baktığımızda Türkiye'nin en yüksek oranlara sahip olduğunu görüyoruz.

ILO'nun veri elde dilen ve madencilik yapılan Avrupa ülkeleri ABD ve Türkiye karşılaştırmasına göre Türkiye en yüksek ölüm sıklığına sahip ülkelerden biridir. Almanya, İngiltere ve Norveç'te 100 binde 2-3 aralığındaki madencilikte ölümcül "iş kazası" oranı Türkiye'de 100 binde 37-52 arasında seyretmektedir. Meselenin kader olmadığı açık değil mi? Kaderse neden sadece ülkemizde işçilerin bahtı kara? Kader neden Norveç'te Almanya'da farklı işliyor?

Devletin ve sendikaların perişanlığı

Kamu işletmelerinde ve sendikalı işletmelerde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin daha yüksek olması ve işçi ölümlerinin daha az olması beklenir. Nitekim genel uygulama da bu yöndedir. Kamu işyerlerine ve sendikalı işyerlerine ölüm daha az girer. Ancak son yıllarda bunun tersi örneklere de rastlanmaktadır. Amasra'da 41 işçinin öldüğü ocağın kamu ve sendikalı bir işyeri olması Soma'da 301 işçinin öldüğü katliamın olduğu işyerinin özel sektörde ama sendikalı işyeri olması kamunun ve sendikaların rolünü sorgulatmaya başlamıştır.

Kuşkusuz bir işyerinin kamu işyeri olması tek başına yeterli değildir. Kamucu bir yaklaşımla yönetilmesi önemlidir. Türkiye'de son yıllarda devletin bile şirket gibi yönetildiği düşünüldüğünde, bunun bir maharet gibi savunulduğu hesaba katıldığında kamu işletmelerini de özel sektör gibi işleten, kâr maksimizasyonunu hedefleyen bir yönetim anlayışının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Kamu işletmelerinde kamuculuktan uzak bir işletme anlayışının gelişmesi kaçınılmazdır. Neoliberalizm özelleştirme yanı sıra kamunun da özel sektör gibi işletilmesini savunur. Gördüğümüz budur. Kaynakları kısılmış kamu işletmeleri, özel sektöre devredilmeye çalışılan kamu işletmeleri, yatırımdan kaçınılan kamu işletmeleri, denetim raporlarının gereğini yapmayan kamu işletmeleri. Sonuç budur!

Tablo: Avrupa ABD ve Türkiye'de Madencilikte 100 Bin İşçi Başına Ölüm (ILO)

Ülke	Yıl	Oran (100 binde)
Almanya	2015	2,1
İngiltere	2015	2,2
Norveç	2015	3,0
Yunanistan	2016	14,8
İspanya	2020	18,6
ABD	2018	18,6
Bulgaristan	2020	15.7
Türkiye	2018	37,0
Türkiye	2021	43,4
Türkiye	2015	52,3

Kaynak: ILOStat explorer (En son veri elde edilen yıllara göre)

Sendikaların rolüne gelince gerek Soma'da gerek Amasra'da örgütlü sendikaların ve bağlı oldukları Türk-İş'in son derece pasif kaldığı, hatta Soma örneğinde işveren işbirlikçisi bir tutum izlediği görülmektedir. Amasra'da sendikanın tepkisinin neredeyse duyulmadığı Türk-İş'in gür sesle ölen işçilerin hesabını sormadığı bir tablo ile yüz yüzeyiz. Bunun temel nedenlerinden biri Türkiye'de kamu kesimindeki işçi sendikacılığının yapısal özelliklerini görüyoruz. Varlığı sürdürebilmek için işçinin değil hükümetin ve devlet kurumlarının desteğine güvenen, kamudaki işçisini korumak isteyen ve rica minnetle sorun çözmeye çalışan bir sendikacılık zihniyetinden gümbür gümbür hak aramak, hesap sormasını beklemek abesle iştigal olur.

Ölü madencilerin cansız bedenlerini yeraltından hızla çıkarabilen ve başsağlığı dileyen değil, işçilerin kömür çıkarırken, çalışırken ölmesini engelleyebilen devlet sosyal devlettir! Ölen madencilerin cenazelerini defnetmeyi iş edinen değil hesabını soran, hakkını arayan bir sendikacılık anlayışıdır ihtiyaç duyulan. Madenciler 21 yüzyıl Türkiyesinde hâlâ yeraltında ölmeye devam ediyorsa sosyal hukuk devleti olamadığımızdan ve sendikal hareketin perişanlığındandır. Kaderin değil bilimin ve emeğin planına kulak vermeli!

BÖLÜM 7
Çalışma şartları, iş güvencesi ve güvencesizlik

O meş'um yasa

Radikal İki 23 Mart 2003

Memleketin üzerinde bir hayalet dolaşıyordu. Hayır, savaşın ya da Kıbrıs'ın hayaleti değil. Türkiye kapitalizminin temellerine kasteden, müesses iktisadi nizamı altüst edebilecek bir yasanın hayaleti.

En Avrupacı ve liberal işveren örgütlerinden Müslüman işadamlarına, her konuda fikri olan köşe yazarlarından iktidar partisine mensup eski sendikacı milletvekillerine, KOBİ patronlarından çiçeği burnunda Başbakan'a, Meclis idare amirlerine herkes o hayaletin peşindeydi.

Hükümet ve Meclis istim üstündeydi. Türkiye'nin gündeminde savaş varmış, Kıbrıs'taki kayıkçı dövüşü yüzünden Türkiye'nin AB üyeliği hayal olmuş. Kimin umurunda? Hükümet'in ve Meclis'in gündeminin baş sırasında iş güvencesi yasasının ertelenmesi vardı. Zinhar uygulanırsa Türkiye kapitalizminin bekası ne olurdu?

Giderek hiçbir şeye şaşırmayacağız. Bir başka örneği herhalde yok. Yasama organında altı ay önce kabul edilmiş ve yürürlük tarihi saptanmış bir yasa yürürlüğe girdikten birkaç saat sonra askıya alınıyor!

Dokuz yıldır Türk işveren sınıfının şanlı direnişi ile engellenen İş Güvencesi Yasası, hazırlayan bakanın başını yedikten sonra 15 Ağustos 2002'de yasalaşmıştı. O tarihte yasaya evet oyu veren AKP bu kez işveren örgütlerinden gelen tazyikler ve telkinler sonucu yasayı askıya alıyordu. Hani egemenlik kayıtsız şartsız milletindi ve hiçbir zümreye ve sınıfa ayrıcalık tanınamazdı!

O meş'um yasa neden bu kadar nasırına basıyor Türk sermaye sınıfının? Bu yasa ile "fabrikalar ve tarlalar" emeğin mi oluyordu? Hakikaten müesses iktisadi nizamın temellerine dinamit mı konuyordu? Bu yasa çıktıktan sonra işyerlerinde ayaklar baş mı olacaktı? İşverenler artık işçileri işten atamayacak, işçilerle

işverenler Katolik nikahı mı kıyacaktı? İş güvencesi yasası uygulansaydı necip Türk sermayesi rekabet gücünü mü yitirirdi?

Türkiye aylardır tam bir dezenformasyon yaşıyor. İş güvencesi yasası konusunda kamuoyu yanıltılıyor, irili ufaklı işverenler paniğe sürükleniyor, sanki bir soğuk savaş isterisi yaşanıyor.

O meş'um yasa, askıya alınan yasa ne öngörüyordu? Birincisi bu yasa AB ülkelerindeki benzerleri ile karşılaştırıldığında son derece sınırlı bir düzenleme. AB ülkelerinin hemen hemen hepsinde çok daha kapsamlı iş güvencesi yasaları var. Ve bu iş güvencesi yasaları yıllardır yürürlükte ve çok şükür Batı kapitalizmi batmadı. İkincisi bu yasa Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin uluslararası yükümlülüklerinin ve Anayasası'nın bir gereğidir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti 1994 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 158 sayılı İş Güvencesi Sözleşmesi'ni onayladı. Ve Anayasa'ya göre onaylanmış uluslararası sözleşmeler kanun hükmündedir. O halde siyasal iktidarlar tam dokuz yıldır görevlerini savsaklayarak gerekli yasal düzenlemeyi yapmadılar. Şimdi zor bela çıkan yasa askıya alınıyor. Çünkü işveren örgütleri öyle istemiş!

İş güvencesi yasasının askıya alınması egemenliğin kaynağı konusunda liberal yaklaşımın tezlerini de un ufak ediyor. Egemenliğin kaynağı "millet"ten bir sınıfa kolayca kayıveriyor. Üstelik bir şala da ihtiyaç duymadan.

Peki bu yasa işverenlerin ellerini kollarını bağlayıp, işçilere istihdam güvencesi mi sağlıyordu. Hayır, kesinlikle hayır. Bu yasa yürürlüğe girdikten sonra da işveren işyerinin ekonomik ve teknolojik durumunu, piyasa koşullarını gerekçe göstererek işçi çıkarabilir.

Bu yasa çıktıktan sonra da işveren işçinin kişiliğinden ve çalışmasından kaynaklanan nedenlerle işçi çıkarabilir. On kişiden az işçi çalıştıran işverenler hiçbir sınırlama olmaksızın diledikleri işçiyi hiçbir gerekçe göstermeden işten hâlâ atabilecekler. Bu yasa öyle sanıldığı gibi köklü bir iş güvencesi getirmiyor. Bu yasa Türk iş hukuku sistemine hakim olan "hire and fire" prensibinin esasını değiştirmiyor.

Yasa 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde (yüzlerce işyerine sahip bir şirkette, her bir işyerinde 10 kişiden az çalışan varsa bu yasa uygulanmayacak) çalışan altı ay kıdemi olan işçiler için son derece sınırlı bir koruma getiriyor. Nedir bu koruma? Eğer işveren işçiyi geçerli olmayan bir nedenle işten çıkarırsa (sendika üyeliği, sendikal faaliyet, hak arama gibi) işçi yargıya başvurabilecek. Peki davayı kazanırsa işine dönecek mi? Hayır. İşveren bir miktar tazminat (işçinin altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında) ödeyerek işçiden kurtulabilecek. İşveren işçiyi sendikaya üye olduğu için bile işten atarsa işçi işine dönemiyor. İş güvencesi yasası keyfi işten çıkarmalara karşı sadece sınırlı bir tazminat öngörüyor. Paraya kıyan işveren işyeri sendika temsilcisini dahi işten atabilir.

Bu yasaya karşı çıkmanın bir tek açıklaması var: Mevcut yasaların dahi suç saydığı işten çıkarma biçimlerini, keyfi fesih düzeninin sürmesi isteği. Çünkü mevcut iş yasası Anayasa'nın ve diğer yasaların güvence altına aldığı temel hakları (sendikalaşma hakkı, çalışma hakkı, hak arama hakkı) ortadan kaldıran düzenleme ve tuzaklarla dolu. Türkiye'nin alaturka kapitalistleri bir yandan AB

üyeliği istiyor öte yandan iş hukukunda ortaçağ zihniyetini, 19 yüzyılın borçlar hukuku zihniyetini savunuyor.

Neyse büyük geçmiş olsun, Türkiye kapitalizminin istikbali bir beladan daha şimdilik kurtuldu. O meş'um yasa artık askıda.

İş güvencesine veda

Radikal 12 Mayıs 2003

Büyük badireler ve engellemelerden sonra 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve AB ülkelerindeki örneklerine göre önemli eksiklikler taşıyan İş Güvencesi Yasası TBMM'de AKP tarafından yapılan değişiklerle tam anlamıyla kozmetik ve kof bir düzenleme haline getirildi. 4773 sayılı iş güvencesi yasası, AB Ulusal Programının ve ILO normlarının bir gereği olarak 15 Ağustos 2002'de AKP'lilerin de oylarıyla kabul edilmişti. Yasa, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesinden birkaç saat sonra AKP hükümetince ertelenmek istendi fakat Cumhurbaşkanı ertelemeyi veto edince yasa yürürlükte kaldı. Ancak bu çiçeği burnunda yasa bu kez henüz uygulama sonuçları görülmeden TBMM'de AKP'nin girişimleri ile budandı.

TBMM'de İş Yasası görüşmeleri sırasında yapılan değişiklerle iş güvencesinde üç noktada önemli gerilemeler yaşandı. Yapılan birinci değişiklik ile yasadan faydalanacak olan çalışanların sayısı iyice daraltıldı. Mevcut haliyle 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanan yasa, yapılan değişiklikle 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olacak. 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde keyfi işten çıkarmalar devam edecek. Ülkemizde 4.8 Milyon sigortalı çalışanın 2,3 milyonu 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor. Böylece sigortalıların yüzde 48'i yasa kapsamı dışına çıkartıldı. Ayrıca toplam 723 bin işyerinin 698 bini yasa kapsamı dışına çıkmış oldu. Yasa toplam işyerlerinin sadece yüzde 3,5'inde; 25 bin işyerinde geçerli olacak.

Ancak uygulamada yasanın kapsamı daha da daralacak. Yasanın yükümlülüklerinden kaçınmak için yapay şirketleşmeler ve taşeron uygulamaları ortaya çıkacak, çok sayıda orta boy şirket 29 kişilik şirketlere bölünecektir.

30'un altında işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvencesi kapsamı dışında bırakılması Anayasa'nın eşitlik ilkesine ve Anayasa Mahkemesinin bu konudaki kararlarına aykırılık taşımaktadır. Anayasa Mahkemesi, 3320 sayılı Konut Edindirme Yardımı ile ilgili yasa ve 3417 sayılı Tasarruf Teşvik Fonu ile ilgili yasanın 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmamasını iki ayrı kararında Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmişti. Anayasa Mahkemesine göre böyle bir ayırım Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık taşımaktadır. Yüksek mahkeme kararlarına rağmen 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların iş güvencesinin kapsamı dışında bırakılması hukuk devletini ve Anayasa Mahkemesi kararlarını hiçe sayma anlamına gelmektedir. Başvuru halinde bu hükmün Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi söz konusu olacaktır.

Öte yandan bu sınırlama iş güvencesi kurumunun temel felsefesine de aykırıdır. Çünkü küçük ve orta boy işletmelerde çalışanlar daha fazla sosyal korumaya ihtiyaç duymaktadır. Bu tip işletmeler hak ihlallerinin daha yüksek olduğu ve sendikalaşmanın daha düşük olduğu işletmelerdedir. Nitekim ülkemizde küçük işletmelerin sadece yüzde 4'ü toplu iş sözleşmesi kapsamında iken büyük işletmelerde bu oran yüzde 13,5'e kadar yükselmektedir.

Yasada yapılan bir başka değişiklik ile geçersiz/keyfi nedenle işçi çıkarmanın yaptırımı azaltılmıştır. Değişiklik öncesi düzenlemeye göre işveren işçiyi keyfi nedenle işten çıkarırsa ve işçi dava açıp kazansa dahi işine dönemiyor; sadece altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat alabiliyordu. Diğer bir deyimle iş güvencesi yasası keyfi işten çıkarmayı engellemiyor sadece tazminat mekanizmasına bağlıyor. AKP'liler tarafından verilen bir önerge ile yapılan değişiklik sonucu 6-12 aylık tazminat sınırları 4-8 aya indirildi. Böylece keyfi işten çıkarmanın yegâne yaptırımı olan tazminat miktarı düşürülmüş, yasanın caydırıcılığı azaltılmış oldu.

Yasada yapılan üçüncü değişik ile işverenin ispat yükümlüğü gevşetildi. 3773 sayılı yasada ispat yükümlülüğü işverene ait idi. İşveren işten çıkarmanın yasanın öngördüğü geçerli nedenlere dayalı olduğunu ispatla yükümlü idi. Örneğin işçi sendikal nedenle işten çıkarıldığını iddia ettiğinde işveren işten çıkarmanın sendikal nedenle değil yasanın öngördüğü geçerli nedenlerden birine dayanarak yapıldığını ispatla yükümlü idi. Yeni düzenlemede işverenin ispat yükümlülüğü devam etmekle birlikte, işçi işten çıkarmanın geçerli olmayan bir nedene örneğin sendikal nedene dayandığını iddia ederse bunu ispatla yükümlü kılınıyor. Bu düzenleme işvereni fiilinin nedenini açıklama yükümlüğünden kurtarmakta sendikal nedenli işten çıkarma olaylarında ispat yükümlülüğünün tekrar işçiye yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bu düzenleme 158 sayılı ILO sözleşmesine aykırıdır. Çünkü ILO sözleşmesi ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu açıkça belirtmektedir.

Yapılan bu değişikliklerle iş güvencesinin kapsamı ve yaptırım gücü zayıflatılmış ve adeta bir makyaj düzenlemeye dönüştürülmüştür. Bu düzenleme ile iş hukukunun evrensel ilkesi ve varlık nedeni olan "çalışanı koruma" ilkesi terkedilmiştir. İş hukuku -tıpkı Anayasa hukukunun devlet iktidarı karşısında yurttaşların haklarını güvenceye alması gibi- iktisaden güçlü olan işveren karşısında güçsüz olan çalışanın haklarının güvence altına alınması yaklaşımından doğmuştur. Ancak ülkemizde Anayasa hukuku, nasıl devletin yurttaş karşısında korunması esasına dayalı ise iş hukuku da işçi karşısında işverenin korunmasına dayanmaktadır. İş yasasında ve iş güvencesi konusunda yapılan değişiklikler bunun son örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Anayasa hukuku/siyasal haklar alandaki devletçi-otoriter felsefe ile iş hukuku/sosyal haklar alanındaki neo-liberal felsefe aynı yaklaşımı paylaşmaktadır. Siyasal güç yoğunlaşması/devlet karşısında yurttaşı, iktisadi güç yoğunlaşması/sermaye karşısında çalışanı güvenceye almayan bir sistemden "demokratik devlet" ya da "sosyal hukuk devleti" olarak söz etmek mümkün değildir.

Oligarşinin Tunç (İş) Yasası

Radikal İki 1 Haziran 2003

İşçi/işveren, emek/sermaye ilişkilerinin en önemli hukuksal düzenlemelerinden olan İş Yasası köklü değişikliklere uğradı. Yeni iş yasası emek kesiminden gelen ısrarlı eleştiriler dikkate alınmadan meclisten geçirildi. Çalışanlar dikkate alınmadı ancak AKP, iş yasasını sadece büyük sermaye çevrelerinin değil küçük ve orta boy sermaye çevrelerinin de taleplerini göz önüne alarak düzenledi: Anadolu sermayesini de memnun etti. Cumhuriyet tarihinin en büyük lobi harekatını gerçekleştiren işveren örgütlerinin bir dediği iki edilmedi. TİSK, TOBB, TÜSİAD ve MÜSİAD'dan oluşan işveren bloğu etkin bir "sınıf mücadelesi" ve başarılı bir lobi faaliyeti sürdürdü ve sonuç aldı.

Yeni iş yasası hem kelimenin günlük dildeki anlamıyla hem de siyaset bilimindeki anlamıyla "oligarşinin tunç yasasıdır." Yasa bir işveren bloğunun çıkarlarına göre düzenlenmiş olması itibariyle "oligarşik" bir yasadır. Yasa getirdiği düzenlemeler açısından; işçileri güvencesiz, korumasız ve keyfi düzenlemelerle karşı karşıya bıraktığı için "tunç" bir yasadır. Öte yandan yasa, siyaset bilimci Roberto Michels'in deyimi ile de oligarşinin tunç yasasıdır. Michels oligarşinin tunç yasası kavramını örgütlü küçük bir azınlığın/yönetici elitin büyük çoğunluk üzerindeki egemenliğini anlatmak için kullandığı bir kavramdır. Michels'e göre örgütlü bütün yapılarda bu yasa işler; devlet iktidarı ya da parti içi iktidarın şekillenmesinde oligarşinin tunç kanununu geçerlidir. Kavram, örgütlü küçük bir azınlık olarak işveren bloğunun hem devlet hem de AKP üzerindeki etkisini anlatmak açısından son derece fonksiyoneldir. İş Yasası süreci, parlamentonun, devlet ve parti iktidarının nasıl sessiz çoğunluğun çıkarları hiçe sayılarak, örgütlü bir azınlığın tahakkümü altına girdiğinin eşsiz bir örneğidir.

İş yasası süreci göstermiştir ki, "ulusal egemenlik" ilkesine göre çalışması gereken Meclis, fiilen dar bir çıkar grubunun ve sınıfın taleplerinin yasalaştığı bir zemin haline gelebiliyor. Emek/sermaye ilişkilerinin en hassas yasası olan iş yasası, devletin niteliği konusundaki anayasal hükümleri gölgelemektedir! "Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir" ilkesi, vekillerin asıllarına karşı faaliyet yürütmesine dönüşürken, Anayasa'nın "sosyal devlet" ve "herhangi bir kişiye ve zümreye imtiyaz tanınamaz" ilkeleri de yerini "bir sınıfın diğer bir sınıf üzerinde tahakkümüne" bırakmaktadır. Ancak bu tahakküm "iktisadi zor" namı diğer "piyasa" aracılığıyla kurulduğu için TCK 146 kapsamı dışında kalabilmektedir.

İş yasasında yapılan değişikliklerle iş hukukun genel kabul gören ilkeleri tamamen terk edilmiş, iş hukuku borçlar hukuku seviyesine indirilmiştir. Oysa iş hukuku, borçlar hukukundan farklı olarak işçi ve işverenler arasındaki ilişkileri soyut eşitlik anlayışına göre değil, çalışanların işveren karşısında korunması ilkesine göre ele alır. Bu yaklaşım pür liberal yaklaşıma karşı uzun yıllar süren toplumsal mücadelelerden sonra doğmuştur.

Çalışma yasalarında esneklik ve kuralsızlık talepleri, 1970'li yıllarda yaşanan krizinin ardından gündeme geldi. Sermaye çevreleri tarafından dile getirilen "maksimum esneklik, minimum kural" yaklaşımı çalışma hayatının kuralsızlaşmasını

hedeflemektedir. Bu yaklaşım işçi haklarını rekabette bir dezavantaj olarak gören yeni-liberal okul tarafından savunulmaktadır. Küreselleşen piyasa ile birlikte, işçi haklarının geri ve ücretlerin düşük olduğu pazarlardan gelen mallarla rekabet edebilmek için işçi haklarının sınırlandırılması ve kuralsızlaşma (deregülasyon) talepleri gündeme geldi. Ülkemizde de yıllardır TİSK aynı yaklaşımı dile getirmekteydi. Ancak ANAP ve DYP hükümetlerinin bile yapmayı göze alamadığı değişiklikleri AKP iktidarı bir çırpıda gerçekleştirdi. Yeni yasa ile bir taşla birkaç kuş vurulmuştur. Bir yandan sözde bir iş güvencesi yasalaşmıştır. Böylece hükümet ILO karşısında geçici bir rahatlama sağlamıştır. Öte yandan işverenlerin yıllardır talep ettikleri, "çağdaş iş yasası"nı meclisten geçiren AKP, piyasaya "güven" telkin eden önemli bir adım atmıştır. AKP artık sermaye çevreleri indinde rüştünü ispat etmiş, yeni liberal politikaların kararlı savunucusu bir partidir ve bunu eylemli olarak kanıtlamıştır. AKP'nin DP'nin devamı olup olmadığı tartışılır ancak sosyal politika açısından ANAP'ın devamı olduğu bu yasa ile ortaya çıkmıştır.

Yeni İş Yasası, 1475 sayılı eski yasada yer almayan pek çok yeni düzenlemeye ver vermektedir. "Geçici İş İlişkisi", "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", "Çağrı Üzerine Çalışma", "İş Zamanı Denkleştirilmesi", "Telafi Çalışması", Fazla Çalışmada ücret ödenmesinin sınırlandırılması ve iş güvencesine ilişkin eski yasada var olan hükümlerin daraltılması yeni iş yasasının belli başlı düzenlemeleridir. Bütün bu düzenlemeler eski yasada var olan nispeten koruyucu düzenlemelerin gevşetilmesi anlamına gelmektedir. Çalışma yaşamı işçiler için artık daha korumasız ve daha güvensizdir.

Bütün bunlardan daha hazin olanı ise meclis görüşmeleri sırasında AKP'li sendikacı milletvekilleri iş yasasının militan savunuculuğunu yapmalarıdır. Sendikacı iken savundukları ilkeleri bir anda unutan bu vekiller parti disiplininden (!) zerre kadar fire vermediler, oligarşinin tunç kanununa adeta teslim oldular ve yasayı eleştiren CHP'lilere karşı en sert üslubu onlar kullandılar. Daha ileri giderek yasanın AB ve ILO normlarının gereği olduğu gibi gerçek dışı bir iddiayı eski sendikacılar olarak kanıtlamaya çalıştılar.

AKP'li sendikacı vekillerin bu tutumu, yıllar önce İspanya'da Genel Emek Konfederasyonu Başkanı, İspanya Sosyalist İşçi Partisi (PSOE) Milletvekili ve Merkez Komitesi üyesi Nicolas Redondo'nun tutumunu hatırlattı. Redondo, Gonzales'in PSOE'sinin yeni liberal politikaları yasalaştırmaya girişimi üzerine kendi partisinin önerdiği bu yasalara karşı oy kullandı, Milletvekilliğinden istifa etti ve Gonzales iktidarına karşı genel grev ilan etti. Kısaca "şapkasını bırakıp olduğu yerde, onurunu alıp gitti". Ama İspanya nere Türkiye nere?

İş Yasası savaşlarının galibi bu konuda etkin ve derinden bir mücadele yürüten İşveren örgütleri oligarşisidir. Bu yasa ile Türkiye'de 1960'lardan bu yana eksik aksak var olan sosyal devlet uygulamaları ve çalışanları koruyan korporatist düzenlemeler yerini yeni-liberal çalışma düzenine bırakmıştır. Artık çalışanları daha güvensiz ve kuralsız günler bekliyor...

Ah o gemileri bir bilseydin!

BirGün 13 Ağustos 2004

24 Temmuz 2004 tarihli BirGün'ün arka sayfasında "ah o gemide olsaydım" başlıklı bir haber yayınlandı. Carnaval Cruise, Princess Cruise gibi uluslararası lüks yolcu gemilerinde garson, aşçı, barmen olarak çalışan Türklerle ilgili haber sanki bu gemilere işçi bulan aracı şirketlerin iş ilanı gibiydi. Kominin bile 3000 dolar maaş aldığı belirtilerek bu gemilerde çalışmanın faziletleri anlatılıyordu. Bir zamanlar "aşk gemisi" adıyla yayınlanan bir TV dizisi de bu gemilerdeki "lüküs hayatı" anlatmıyor muydu?

Oysa o gemilerle ilgili gerçek hayli farklı. 16 kata kadar ulaşan o gemilerin alt katlarına doğru inildikçe hayat farklılaşıyor. Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından 2002'de İngiliz bağımsız gazeteci ve araştırmacı Celia Mather'a yaptırılan ve büyük yankı uyandıran bir çalışma bu gemilerin gerçek yüzünü ortaya çıkardı. İngilizce'de ağır ve insanlık dışı çalışma koşullarına sahip fabrikalar için kullanılan "sweatshop" deyiminden esinlenerek bu gemilere ve araştırmaya "sweatships" adı verildi.

Bu lüks yolcu gemileri genellikle Panama, Bahama ve Liberya bandıralı olup uluslararası hukukun ve yasal denetimlerin dışına kolayca çıkabilmektedirler. Bu gemilerde düşük vasıf gerektiren hizmet işleri (temizlik, yemek, barmenlik) Latin Amerika, Asya, Orta ve Doğu Avrupalı işçilere yaptırılmaktadır. Kadınlar genellikle otel ve catering işlerinde çalıştırılmaktadır. Yolculara doğrudan hizmet edenler hariç bu işçiler gemideki herkesten yalıtlanmış ve geminin en alt katlarında yaşamaktadırlar. Geminin üst katlarına çıkmalarına izin verilmemektedir. Buna karşılık geminin yönetici ve teknik personelini genellikle sanayileşmiş ülkelerden (ABD, İngiltere ve İtalya) gelenler oluşturmaktadır. Bunlar alt katlardaki işçilere göre önemli ayrıcalıklara sahiptir.

Bu gemilerde çalışan işçiler 6-12 aylık non-stop sözleşmelerle çalışmakta olup çalışma süreleri haftada yedi gün ve günde 12-14 saate ulaşmaktadır. Ücretler ise haberde belirtildiği gibi değildir. Araştırmaya göre ücretler 700-1000 dolar arasındadır. Komi ise 50 dolar almaktadır (kazancının diğer kısmı bahşişlerden gelmektedir). Bazı gemiler hastalık ödemesi yapmamaktadır. Bu sektörde işverenler sendikalaşmaya karşı düşmanca bir tutum almaktadır. Bu nedenle sendikalaşma sınırlıdır. Öte yandan bu gemilerde çalışmak isteyenler ülkelerindeki aracı şirketlere yüklü paralar ödemektedir.

Araştırmaya göre bu gemilerde hizmet işlerinde çalışan ve yoksul ülkelerden gelen kadın işçilere yönelik cinsel taciz son derece yaygındır. Haberde adı geçen Carnival gemisine karsı açılan bir davada 1993-98 arasında 100 cinsel taciz ve tecavüz suçlaması ortaya atılmıştır.

Görüldüğü gibi haber, biraz "iş ilanı" ve "halkla ilişkiler" havasında ve son derece yüzeysel bir yaklaşımla kaleme alınmış. Oysa bu gemilerde hizmet işlerinde çalışanlar tıpkı kölelik ve ırk ayırımı dönemindeki koşullarda çalışmaktadır. Araştırmacı Celia Mather, bu gemilerin günümüz küresel ekonomisinin mikrokozmosu olduğunu söylüyor: Üst katlara çıktıkça refah alt katlara indikçe sefalet.

Necip Türk sermayesinin iş güvencesi imtihanı

BirGün 9 Şubat 2005

İş güvencesi tartışmaları her gündeme geldiğinde narin Türk sermayedarı pek müteessir olur, pek üzülürdü. İş güvencesi gelirse ekonominin hali nice olur, rekabet gücü kalmaz, ayaklar baş olurdu. Hatta iş güvencesi bir nevi komünistlik ve vatan hainliği sayılırdı. İşverenlerin telkinleri ve kaygılarını esas vazife edinen hükümetler geciktirdikçe geciktirmişti iş güvencesini. Şimdilerde "onursal başkan" olan eski işveren sendikaları başkanı, iş güvencesini Mesut Yılmaz'ın çekmecesinde beklettiğini iftiharla söyleyerek bir genel kurulda yeniden seçilmişti.

Ancak iş güvencesinden kaçmanın çaresi yoktu artık; devletin altına imza attığı ILO sözleşmeleri vardı, AB uyum yasaları vardı, uluslararası toplantılarda sürekli rezil olmak vardı ve işçilerin ağzına bir parmak bal sürmek vardı.

Ve sonunda 2003 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi, iş güvencesini kabul etti. Ama ne iş güvencesi! İş güvencesi yasalaşmıştı ama Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin dediği gibi: Otuzdan çok işçisi olan işletmelerde çalışan, altı ay kıdemi olan ve iş yasası kapsamında olan işçiye artık iş güvencesi vardı. Yasa işçilerin yarısını kapsamıyordu, kapsadıklarının da derdine derman olmuyordu. Fakat ne gam! Osmanlı da oyun çoktu ama necip Türk sermayesi de az değildi. "Egemenlik kayıtsız şartsız milletindi" kuşkusuz, ama Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği de milletin ta kendisiydi!

Olan, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir "soysal hukuk devleti" olduğu gafletine kapılanlara, "iş güvencesi geldi, sendikal örgütlenmenin önü açıldı" diye düşünen sendikalara, Anayasa'nın piyasadan daha üstün olduğunu düşünen Cumhuriyetin işçi yurttaşlarına oldu.

Türk işveren sınıfı bir kez daha rüştünü ispat etti. Yeni koşullara ne kadar kolay uyum sağlayacağını, dahiyane yöntemlerle yasaları nasıl işlemez hale getirebileceğini, şeytanın aklına gelmeyenleri bile akıl edebileceğini gösterdi ve iş güvencesini kadük etti. Nasıl mı?

İşte, iş güvencesi Büyük Millet Meclisinde kabul edilmiş Türkiye'den manzaralar; İş güvencesi hükümlerine göre sendikal nedenle işçi çıkarılamazmış! Peki çıkarılsa ne olur? İşçi yargıya başvurur, yargının acelesi olmadığı için davalar aheste aheste gider, işveren sudan gerekçelerle davaları uzattıkça uzatır. Bu arada işçinin yaşamı alt üst olur, adı kara listeye alındığı için mesela koca Eskişehir'de hiçbir fabrikaya alınmaz, işsiz olduğu için sigorta sağlık hizmetlerinden yararlanamaz… Sonunda yargı işçiyi haklı bulsa da işveren verir birkaç aylık tazminat, kurtulur. Hatta bazen tazminat bile vermez: Önce işe başlatır sonra yine çıkarır, yine dava… "İş hukuku, işçinin hukukudur" demişti büyük hukukçulardan biri. Oysa bugünlerde iş hukuku, giderek işçiyi canından bezdirme hukuku haline geliyor.

Adı Cumhuriyetle özdeşleşmiş ülkenin büyük bir bankasının şirketlerinden biri, sırf sendikalı olduğu için yüzlerce işçiyi işten atıyor ve yargı kararına rağ-

men hiçbir şey değişmiyor. Cumhuriyet'in başkentinin Belediye Başkanı, sendikaya üye olan işçileri işten attırmakla kalmıyor, sendikalaşmayı önleyemeyen Genel Müdürü görevden alarak, darbe-i sendika sanatı ustası yeni bir genel müdür atıyor.

Kim korkar iş güvencesinden, yeter ki paranın gücü olsun. Varsın Yurtbay'da, Çorum'da, Paşabahçe Eskişehir'de, Belbeton'da, Sörmaş'ta ve daha nice işyerinde binlerce işçi memlekette hukuk olduğu zannına kapılıp, iş güvencesi serabıyla sendikalı olsun, varsın Cumhuriyet'in işçileri egemenliği kendine ait sansın. Ey necip Türk işvereni, endişeye mahal yok; İş güvencesi imtihanından da başarıyla geçtin "egemenlik" hâlâ senin.

Sadece canı yandığında feryat edildiği sürece; sadece kendisine haksızlık yapıldığında hukukun farkında olunduğu sürece ve Cumhuriyet sosyal/demokratik olmadığı sürece "egemenlik" senin olmaya devam edecek.

İş güvencesi iftirası!

***Radikal* 21 Ağustos 2005**

Fatih Altaylı "adam olma" derslerini *Sabah* gazetesinde sürdürüyor. Altaylı'nın son derslerinden biri iş güvencesine ilişkin. 13 Ağustos 2005 tarihli Sabah'ta yer alan "adam olma" dersi şöyle: "Ne zaman adam oluruz? İş güvencesi yasasının işsizliği körüklediğini birileri anladığı zaman..." Fatih Altaylı'nın iş güvencesinden hoşlanmadığı malum. İlk iş güvencesi yasası çıktığında yazdığı yazının başlığı "İş güvencesi işçinin aleyhine" şeklindeydi (*Hürriyet*, 13 Eylül 2002).

Altaylı daha o günden "İş güvencesi yasası, Türkiye'ye, Türk işçisine, Türk sanayicisine, Türk işverenine bir şey kazandırmayacak. Tam tersine çok şey kaybettirecek… Bu yasa nedeniyle Türkiye'ye 'yabancı sermaye' girişi iyice yok olacak. Bu yetmiyormuş gibi 'yerli sermaye' kaçacak" kehanetinde bulunuyordu. Altaylı'ya göre iş güvencesi saatli bombaydı ve bir patlarsa altında çok kişi kalırdı.

Altaylı iş güvencesinin uygulamasının üzerinden iki yılı aşkın bir süre geçtikten sonra bu kez iş güvencesinin işsizliği körüklediği gibi gayet iddialı bir saptamayla ortaya çıkıyor. Hatırlanacaktır, dönemin TİSK başkanı Refik Baydur da "iş güvencesi yasalaşırsa 500 bin kişi işsiz kalır" tehdidini savurmuştu. İş güvencesi yasalaştı ve üzerinde iki yılı aşkın süre geçti ancak ön görülen felaketlerin hiçbirisi olmadı. Tam tersine işverenler iş güvencesini işlemez hale getirecek yeni yeni yöntemler buldular. Altaylı'nın son iddiası hiçbir dayanağı olmayan bir "iftira". Bol bol "adam olma" dersleri veren Altaylı araştırmadan iş güvencesine iftira ediyor. Daha önce başka köşe yazarları da iş güvencesini "Katolik nikâhı" olarak niteleyip karşı çıkmıştı. İş güvencesine ilişkin bütün bu iftiraların ortak özelliği konunun ayrıntılarını bilmeden ve araştırmadan yazılmış olmaları.

İş güvencesi, çalışanın geçerli bir neden olmaksızın, keyfi işten çıkarılmaya karşı korunması anlamına geliyor. Yoksa iş güvencesi çalışana mutlak bir güvence sağlamıyor. İş güvencesi, işverenin işçiyi işten çıkarırken geçerli bir nedene dayanmasını; işten çıkarılan işçinin ise yargıya başvurabilmesini içermektedir. Diğer bir deyişle iş güvencesi, işverenin işten çıkarma kararının yargı denetimine tabi olmasıdır. Sendikal faaliyet, sendika üyeliği hak arama, işvereni şikâyet etme, siyasi düşünce, inanç ve medeni durum işten çıkarmada geçerli bir neden oluşturamıyor. İş güvencesi, işverenin ekonomik sıkıntı yaşadığında işçi çıkartmasını, işin gereklerini yerine getirmeyen işçinin işten çıkarılmasını engellemiyor. Peki Altaylı ne istiyor? İşveren "gözünün üstünde kaşı" olduğu de için çalışanı işten çıkarsın mı?

İş güvencesi, 2. Dünya Savaşından sonra Batı Avrupa yaygınlaşan çağdaş sosyal haklardan biri. Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi iş güvencesini düzenlemekte. Avrupa Sosyal Şartı ve AB Anayasası da iş güvencesine yer vermekte. Türkiye, ILO'nun 158 sayılı sözleşmesini 1993 yılında onayladı. Ancak uzun yıllar boyunca işverenler ve Altaylı gibi yazarların lobisi sonucu iş güvencesinin iç hukuka aktarılması ve yasalaşması geciktirildi.

Ancak gün geldi iş güvencesinden kaçınmanın çaresi kalmadığı anlaşıldı. Türkiye Cumhuriyeti devletinin onayladığı bir uluslararası sözleşmenin gereklerini yerine getirmekten kaçınmanın olanağı yoktu. İlk iş güvencesi yasası (4777 sayılı yasa) 15 Ağustos 2002 tarihinde kabul edildi. Ancak yürürlük tarihi 6 ay sonraya (15 Mart 2003) bırakıldı. Bu yasaya göre 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan ve 6 ay kıdemi olan işçilere iş güvencesi sağlandı. Ancak işçinin işe dönme garantisi yoktu. Dava sonucunda işe dönmeye hak kazanan işçi işveren tarafından işe başlatılmazsa; işçi 6 ile 12 ay arasında bir tazminata ve ayrıca boşta geçen süreler için 4 aylık ücrete hak kazanacaktı.

Ancak 2003 Mayıs ayında TBMM'de kabul edilen 4857 sayılı yeni iş yasası ile çiçeği burnunda iş güvencesi iyice budandı. 30'dan az işçi çalıştıran işyerleri yasanın kapsamı dışına çıkarıldı. Böylece işçilerin yarısı iş güvencesi yoksun kalmış oldu. Davasını kazanıp işe alınmayan işçiye ödenecek tazminat miktarı da 6 ile 12 aydan 4 ile 8 aya düşürüldü. Bundan daha da vahimi bu hükümlerin toplu sözleşmelerle değiştirmesi de yasaklandı.

Bu sınırlı iş güvencesi uygulamada işe yaradı mı? Çalışanların derdine derman oldu mu? Sendikal örgütlenmenin önünü açtı mı? Ne yazık ki iki yıllık uygulamanın ardından bu soruların yanıtı kocaman bir hayırdır.

İşte, iş güvencesi uygulamasından manzaralar: İş güvencesi hükümlerine göre sendikal nedenle işçi çıkarılamaz. Çıkarılsa ne olur? İşçi işe iade için yargıya başvurur. Yasaya göre yargılama süresi, Yargıtay aşaması dahil üç aydır. Ancak uygulamada işe iade davaları bir buçuk yıldan önce sonuçlanmıyor. İşverenler sudan gerekçelerle davaları uzattıkça uzatıyor. Artan işe iade davaları ve yargının yükü davaların çabuk sonuçlanmasını engelliyor. Bu uzun yargılama sonucunda yargı işçiyi haklı bulsa da işveren işçiyi işe almakla yükümlü değil. İşveren dört aylık iş güvencesi tazminatını ödediğinde işçi eski işine dö-

nemiyor. Bu arada dava uzadığı için işçi bir başka işe girmiş olabiliyor. Bu durumda yeni işinden ayrılıp eski işine başvurmazsa haklarını kaybediyor. Ya da işçi önce işe başlatıyor kısa bir süre sonra tekrar işten çıkarılıyor, yine dava… Kısır döngü yeniden başlıyor.

İş güvencesini işe yaramaz hale getirmenin yolları bunlarla da bitmiyor. Bazı işverenler iş güvencesinden kurtulmak için şirketlerini 29 kişilik sözde şirketlere bölüyor, geçici süreli işçi çalıştırıyor ve taşeronlaşmaya gidiyor… "Osmanlı da oyun çokmuş", Türk sermaye erbabında da öyle.

Fatih Altaylı'nın son iftirasına gelince: İş güvencesi işsizliği körüklemiş mi? Altaylı hangi verilere dayanarak yazmış. Bilmiyoruz. İşsizlik verileri Altaylı'nın "adam olma" dersini desteklemiyor. İş güvencesinin olmadığı 2002 yılında DİE'ye göre işsiz sayısı 2 milyon 464 bin iken Nisan 2005'te ise 2 Milyon 439 bin. İşsiz sayısı iş güvenceli yıllarda 25 bin kişi düşmüş gözüküyor. İş güvencesinin işsizliği körüklediğine dair istatistikî bir veri yok. Fatih Altaylı elindeki verileri açıklasa da bizim gibi iş güvencesi "fanatikleri" boyunun ölçüsünü alsa ve "adam" olsa.

"Atları da vururlar"

BirGün 14 Temmuz 2005

Metallerin molekül yapısında yük, direnç ve titreşim nedeniyle ortaya çıkan bozulmaya metal yorgunluğu deniyor. Doğanın belki de en dayanıklı ürünü olan metaller de zamana karşı koyamıyor; dayanıklılığı azalıyor, daha az yük kaldırır hale geliyor. O soğuk ve cansız katı madde zamana ve mekâna yeniliyor.

İnsanın ve toplumun da molekül yapısı değişiyor. İnsan metallerden, demiryolları ve ferforje gibi hayatını kolaylaştıran ve güzelleştiren şeyler yapıyor bir yandan. Diğer yandan toplar, tabancalar yapıyor, soğuk kurşunlarla kendini yok etmek için. Dikenli teller, demir parmaklıklar yapıyor kendini hapsetmek için. En sağlam kilitleri ve demir kapıları yapıyor, mülkünü mülksüzlerden korumak için. Sonra otomobil yapıyor ve otomobil sahibi olmak için yaşamaya başlıyor. Fakat insan metalden çok daha zayıf; daha çabuk yoruluyor, daha çabuk bozuluyor, daha çabuk unutuyor. Metalden ve "betondan tanrılar" yaratıp, yarattıklarının esiri oluyor.

Geçen hafta Moskova'da bir Porsche satıcısı ile yerel bir radyonun ortaklaşa düzenlediği "Porsche Değerinde Öpücük" adlı yarışmada, bir Porsche marka otomobili tam 58 saat 42 dakika –yaklaşık 2,5 gün- süreyle öpen Rus genci ödül olarak 60 bin dolar değerindeki bu otomobili kazanmış. On yarışmacının ön elemeyi kazanarak katıldığı "en uzun süre otomobil öpme yarışması" için kaç kişinin başvurduğu ise haberlerde yer almadı. Yarışmada insani standartlar da ihmal edilmemiş! Yarışmacılara gündüz her üç saatte bir 15 dakika, gece ise her

bir saatte 10 dakika verilen molalarla doğal ihtiyaçlarını karşılamalarına izin verilmiş. Arta kalan zamanda dudaklarını otomobilin o soğuk yüzeyinden hiç ayırmamışlar.

"Otomobil öpme" yarışı başka ülkelerde de yapılıyormuş. Daha önce Şili'de yapılan yarışmayı Porsche otomobili 50 saat 45 dakika öpen bir yarışmacı kazanmış. Benzer bir yarışma, "otomobile en uzun süre dokunma" adı altında birkaç yıl önce ülkemizde de yapılmıştı.

Bu yarışmaların çok daha öncesi de var: Amerikalı yazar Horace Mccoy, yönetmen Sydney Pollack tarafından 1969'da sinemaya da aktarılan "Atları da Vururlar" adlı unutulmaz eserinde Büyük Krizin ardından gelen 1930'lu işsizlik, ümitsizlik ve yoksulluk yıllarında Amerika'da moda olan dans yarışmalarını anlatır. Ödül olarak 1500 dolar verilen bu yarışmalara katılan insanlar, yemeden, içmeden, yorulup tükenene ve elenene kadar dans etmek zorundaydı. Giderek bütün ülkeye yayılan bu dans maratonları insanların çaresizliğinin ve tükenişinin izlendiği acımasız seyirler haline gelmiş ve yasaklanmıştı.

Ne dans edenler ne de tribündeki seyirciler karşı karşıya oldukları aşağılanmanın, tehdidin ve metal yorgunluğunun farkında değillerdi. Seyirci ve yarışmacı ortaktı; İşsizlik, yoksulluk ve ümitsizlik onları aynılaştırmış, hiçleştirmişti. Ne maruz kaldıkları ne de kendi yarattıkları şiddetin farkındaydılar.

1930'ların Amerika'sından, 2000'lerin Rusya'sına, Türkiye'sine… yarışma devam ediyor. "Format" değişmiş, kazanana verilen "ödül" artmış; ama aslında yarışmanın gerçek kazananı hep aynı: insanın hücre yapısını değiştiren, onu kendi şekillendirdiği metal ve beton yığınlara esir eden "piyasa fetişizmi". Yarışma sloganı da aynı: piyasanın şeyleştiremeyeceği hiçbir şey yok! Kaybeden de hep aynı posası çıkarılıp bir kenara atılan yarış atları.

Bitmiş ve tükenmiş yarış atlarını daima vururlar, öyle değil mi?

Bir "iş" güvencesi masalı

Radikal İki 17 Aralık 2006

42 gün fabrika kapısında beklediler, üç yıl boyunca da mahkeme kapısında. Onların öyküsünü üç yıl önce 12 Ekim tarihli Radikal İki'de "kapılarda beklemek" başlığıyla yazmıştım. Birkaç gün önce adalet tecelli etti. Kazanmışlardı, ama sevinemediler. 42 gün boyunca Eskişehir organize sanayi bölgesinde kurulu Paşabahçe fabrikasının kapısında gece gündüz beklemişlerdi. 42. gün çadırları yıkılmıştı "yasaları koruyan güçler" tarafından. Oysa onlar yasaların kendilerini koruyacağını düşünmüştü. Yasalara hatta en büyük yasaya güvenip sendikalı olmuşlardı. Çalıştıkları şirketin Türkiye'nin mühim bir şirketi olduğunu, yasalara bağlı olduğunu; büyük büyük patronları olan bankanın cumhuriyetle yaşıt olduğunu duymuşlardı.

Umdukları gibi olmamıştı. Sendikalı oldukları için işten atılmışlardı. Çadırları başlarına yıkılınca tek ümitleri adalete kalmıştı. Ne de olsa sendikal nedenle

işçi çıkarmak suçtu. Daha birkaç ay önce, Haziran 2003'te yürürlüğe giren yepyeni İş Yasası işçiye iş güvencesi sağlamıştı. Üstelik de hızlı bir iş güvencesi. Yasa işten atılan işçinin davasının üç ay içinde kesin olarak sonuçlanacağını söylüyordu. Yarısı fabrika kapısında beklemekle geçmişti. Bir buçuk ay kalmıştı, gerisi kolay gelirdi.

Yine umdukları gibi olmamıştı. Yargının hızı yasaya uymamıştı. Üç ayda sonuçlanması gereken dava üç yıl üç ay sürmüştü. Yargı, "Türkiye'nin gururu", 130 ülkeye ihracat ve birçok ülkeye yatırım yapan modern şirketi haksız bulmuş ve işçileri sendikal nedenle işten atmakla mahkûm etmişti. Türkiye'nin en büyük bankasına ait bu modern şirket, yasaya karşı hile yaparak asıl işte paravan taşeron şirket çalıştırmıştı. Bununla da kalmamış taşeron şirket işçileri sendikalaşınca onları işten atmıştı. Sendikalaşan işçileri işten atarak suç işleyen şirket, dava süresince yargıyı geciktirmek için de elinden geleni yapmıştı. Dava hukuk labirentlerinde dolaşarak üç yıl üç ay sürmüştü. Üç gün geç dava açan işçi dava açma hakkını kaydederdi, ama dava üç yıl gecikince işçiye beklemek düşerdi! İşveren önce tebligat doğru adrese yapılmadı iddiasıyla davayı aylarca geciktirdi. Oysa tebligat bal gibi ellerine ulaşmıştı. Sonra işçilerin kendisi ile ilgisi olmadığını iddia ettiler. Bütün bu manevralar işe yaramadı ve yerel iş mahkemesi hiçbir kuşkuya yer vermeyecek şekilde taşeron işçilerin Paşabahçe işçisi olduğuna ve sendikal nedenle işten atıldığına karar verdi. Ve Yargıtay kararı onadı. Adalet tecelli etmişti.

Durun acele etmeyin! İşçilerin çilesi bitmemişti henüz. İşçiler işe iade için başvurdu. Geçersiz nedenle işten atılan işçi işe iade başvurusunda bulunulabilirdi. Ne de olsa iş güvencesi vardı. Davayı kazandıklarına göre işlerine dönmeliydiler. Ancak Osmanlı'da oyun, iş yasasında labirent çoktu. İşçiyi geçersiz nedenle işten çıkaran işveren, bu durum yargıda kanıtlansa da onu geri almak zorunda değildi. Verirdi tazminatı olur biterdi. İşçiler işe alınmadı ancak tazminatları da verilmedi. Yargı kararına rağmen işveren bir kez daha işi yokuşa sürdü. İşçiler ne işe alınıyor ne de tazminatları ödeniyordu. Bir kez daha hukukun o bitmez tükenmez labirentlerine girildi. Ve nihayet bu hafta, üç yıl üç ay sonra, işçiler tazminatlarına kavuştu. Ancak geç gelen adalet, adalet değildi. İşveren, işçilerin tazminatlarını, mahkeme masraflarını ve işçilerin sigorta primlerini yatırmak zorunda kalmıştı. Ama işçiler işsiz kalmış, işveren ise sendikalaşmayı engellemişti. Bu nasıl adaletti?

Siz siz olun İş Yasasında "iş güvencesi hakkı", Anayasada "sendikalaşma hakkı" var diye güvenmeyin. Memleketin en büyük şirketlerinden birinin birkaç trilyon liraya kıyarak sendikalaşmayı engellediğini, işçileri üç yıl sürüngürüp işsiz bıraktığını aklınızdan çıkarmayın.

Üç yıl üç ay geçti. İşten atılan işçilerin bir bölümü tazminatlarına kavuştu. Ama işlerine kavuşamadılar. Haklı çıktılar ama işsiz kaldılar. İşçilerin bir bölümü işten atılmaktan kurtulmuş, fabrikada çalışıyordu. Ancak darbe-i sendika sanatı için kesenin ağzını açan şirket üç yıldır toplu sözleşmesiz çalışan işçilere beş kuruş zam yapmamıştı. İşçilerin sendika seçme özgürlüğünü hiçe sayıp bir bölümünü işten atan işveren, atmayıp çalıştırdığı işçilerin üye olacağı sendikayı

da kendisi seçmek istiyordu. Aslında bu modern işveren sendikaya karşı değildi! Sadece uysal ve uyumlu bir sendika istiyordu! İşçiler uysal ve uyumlu bir sendikaya tamamen biat edene kadar ve bu uysal sendika yetki alana kadar işçiye zam yoktu.

Şimdi Eskişehir'deki Paşabahçe işçileri iş güvencesi, iş yasası, Anayasa laflarını bir masal gibi dinliyor; büyük büyük patronları olan bankanın "biz buradayız" reklâmını izlerken ama "biz artık orada değiliz" diye düşünüyor. Ve belki de en çok Adalet Ağaoğlu'nun "ben de buradayım" demesine üzülüyorlar. İnanıyorum, Adalet Ağaoğlu da bu "İş" güvencesi masalını dinleseydi, üç yıl üç aydır "orada" bekleyenlerin öyküsünü bilseydi "ben bu İş'te yokum" derdi.

Dinlenme hakkı kurban edilirken

***BirGün*12 Ocak 2006**

Bugün bu yazıyı okumanızın nedeni Karacabey Meltem gazetesi. Yoksa bu bayram gününde *BirGün* de diğer gazeteler gibi yayınlanmayacak, gazeteciler bayramda tatil yapacak ve ben de bayram günü bu yazıyı yazmayacaktım. Evet, çok değil on beş yıl öncesine kadar bayram günlerinde günlük gazeteler yayınlanmazdı.

Basın İş Kanunu'nun 20. maddesi, Şeker ve Kurban Bayramının ilk günü dışındaki günlerde günlük gazetelerin yayınlanmasını yasaklıyor ve bu günler için gazete yayın hakkını gazeteci meslek örgütlerine tanıyordu. Gazeteci meslek örgütleri o zamanlar *Bayram* gazetesi yayınlardı. Bu uygulama bir yandan gazetecilere bayramda dinlenme hakkı tanıyor bir yandan da meslek örgütlerine maddi katkı anlamına geliyordu.

Ancak gazetecilerin bayramda dinlenme hakkı, basında büyük tiraj kavgalarının yaşandığı yıllarda Sabah gazetesinin başlattığı bir uygulamayla fiilen ortadan kalktı. Haziran 1992'de, Kurban Bayramı ile birlikte *Sabah* gazetesi bayramda da yayına devam etme kararı aldı. Gazetecilerin dinlenme hakkı rekabetin kurbanı olmuştu. Ardından diğer gazeteler de bayramda yayınlanmaya başlandı.

Gazetecilerin bayramda dinlenme hakkını hukuken ortadan kaldıran ise Anayasa Mahkemesi oldu. *Karacabey Meltem* gazetesinin 1991 yılı Kurban Bayramı'nda yayımlanması nedeniyle gazete hakkında kamu davası açıldı. Mahkeme, Anayasaya aykırılık iddialarını ciddiye alarak 20. maddenin iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurdu. Anayasa Mahkemesi de 20 Ocak 1993 tarih ve 1993/4 sayılı kararıyla Basın İş Kanunu'nun 20. maddesini oy çokluğuyla iptal ederek bayramda gazete yayınının önünü açtı diğer bir deyişle bayramda dinlenme hakkının önünü kapattı.

Anayasa Mahkemesinin bu kararıyla Sabah gazetesinin yarattığı fiili durum hukuksal bir dayanağa kavuşturulmuş oldu. Mahkemenin iptal gerekçeleri

hayli ilginç: Birinci gerekçe, temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesi. Oysa bayramda Bayram gazetesi yayınlanıyor ve bu gazetede değişik gazetelerin yazarlarının görüşleri yer alıyordu. Ancak asıl vahim olan ikinci gerekçe: Mahkeme, bayramda gazete yayınlanmasını laikliğe aykırı bulmuştu! Bu uygulamanın otuz yıl boyunca laikliğe nasıl bir zarar verdiği sorusunun yanıtı elbette Anayasa Mahkemesi kararında yer almıyordu. Dahası Anayasa Mahkemesi 1979 yılında verdiği bir başka kararda bayramda gazete yayınlanmamasını Anayasaya aykırı bulmamıştı.

Üstüne üstlük Anayasa'nın 2. maddesi devletin sadece laik değil sosyal bir hukuk devleti olduğunu vurguluyor ve 50. madde "dinlenmek çalışanların hakkıdır" hükmüne yer veriyordu. Ancak Anayasa Mahkemesi sosyal hukuk devleti felsefesiyle değil liberal özgürlükler felsefesiyle hareket etmişti. İptal kararına karşı çıkan üye Güven Dinçer, karşı oy yazısında bu kararın yol açabileceği vahim sonuçlara ilişkin şu uyarılarda bulunuyordu:

> "Yılın belirli günlerinde günlük gazetelerin yayınlarının düzenlenmesi basın hürriyetinin, basın, basın mensupları, toplum ve bireyler yönünden durdurulması değil, ekonomideki bir sektörün çalışanlar yönünden düzenlenmesidir. İptal gerekçesinde, konunun yalnız klasik basın hürriyeti ve hürriyetler açısından ele alınması ve yapılan düzenlemenin temel hakların durdurulması olarak nitelendirilmesi, basın hürriyetinin olası ve gerçek tehdidini oluşturan basının yerli tekellerce ve yabancı sermaye gruplarınca ele geçirilmesi tehlikesine karşı önlem alınması da dahil olmak üzere gelecekte yapılacak gerekli yasal düzenlemeleri engelleyici niteliktedir."

Zaman bu uyarıların ne kadar haklı olduğunu gösterdi. Basın çalışanlarının çalışma koşulları zaman içinde, tümüyle yasal düzenlemelerin dışında piyasasının kurallarınca belirlenir hale geldi. Anayasa mahkemesinin açtığı yol başka alanlarda da dinlenme hakkını tehdit etmeye devam ediyor.

Dinlenme hakkına yönelik tehdit kuşkusuz sadece gazetecilere özgü değil. Ülkemizde milyonlarca çalışanın angarya ya da zorla çalıştırma uygulamaları ile karşı karşıya olduğunu söylemek abartma değil, gerçeğin ta kendisi. Bu bayramda şöyle bir çevrenize bakın, giderek daha çok çalışanın dinlenme hakkının zorla ellerinden alındığını göreceksiniz. Dinlenme hakkının "alışveriş özgürlüğüne" kurban edildiği bayramlar yaşıyoruz artık.

Eğreti çalışmanın adı: 4/B ve 4/C

BirGün 5 Temmuz 2006

Son günlerde kamuda eğreti (güvencesiz-kuralsız) çalıştırmaya karşı tepkiler yükseliyor. Çukurova Tıp Fakültesi (Balcalı) Hastanesi çalışanları günde yarım saat süreli protesto eylemi başlattı. Yine 4 Temmuz günü diğer öğretmenlerle eşit hak isteyen "sözleşmeli öğretmenler" Ankara'da eylem yaptı. Kamuda sistemli bir biçimde, düzenli ve güvenceli istihdamdan eğreti istihdama geçiliyor.

Bu eğilim özellikle eğitim ve sağlık alanında ivmesini artırıyor. Hizmetler taşeron şirketler eliyle sağlanıyor ve kamu hizmetinde özelleştirme ve piyasalaştırma derinleşiyor

1990'larda özel sektörde yaygınlaşan eğreti çalışma biçimleri işçileri kendi içinde ciddi bir biçimde parçaladı ve katmanlaştırdı. Bir yanda sendikalı ve kayıtlı işçiler, bir yanda sendikasız ancak kayıtlı işçiler; bir yanda taşeron işçiler, bir yanda kayıtsız, kuralsız, kısmı zamanlı ve belirli süreli işçiler. Bu eğilim çalışma koşullarının ağırlaşması, ücretlerin düşmesi ve sendikal örgütlenmenin zorlaşması sonucunu doğuruyor.

Yeni-liberal politikaların kamuyu tasfiye etme politikaları doğrultusunda eğreti çalışma kamuda da yaygınlaşıyor. Kamu çalışanlarını güvenceli çalışma düzeninden çıkartıp, sözleşmeli/eğreti hale getirme politikasının bir parçası olarak düzenli ve güvenceli kamu görevlisi (memur) yerine sözleşmeli ve geçici personel çalıştırılmaya başlandı. Kamuda eğreti çalışmaya olanak sağlayan düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B ve 4/C maddeleri. (AKP'nin kamu çalışanlarını tümüyle sözleşmeli hale getirmek istediğini ekleyelim).

4/ B, "zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere" sözleşmeli personel çalıştırmaya olanak veriyor. Ancak uygulamada istisnai değil sürekli kamu hizmetlerinde sözleşmeli personel çalıştırılıyor. Bunlar yasanın 4/A maddesi çerçevesinde memur sayılmadığı gibi işçi de sayılmıyor. 4/C ile bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetlerde "geçici personel" çalıştırılabiliyor. Bunlar da memur ve işçi sayılmıyor. On binlerce eğitim ve sağlık emekçisi bu maddeler altında çalıştırılmakta. Yasanın 4/A maddesine göre çalışanlarla (memurlarla) aynı işi yapan 4/B ve 4/C'ler "ne deve ne kuş" misali bir haldeler.

4/B ve 4/C statüsünde çalışanların sendika üyeliğinin engellenmesi ise bir diğer keyfilik ve hukuksuzluk örneği. Bu durum çalışanlara sendikalaşma hakkı tanıyan Anayasa'nın 51. maddesine ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasına aykırı. 4688 sayılı yasa işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerini kapsarken, sendika üyesi olamayacaklar arasında 4/B ve 4/C'lere yer vermemektedir. Öte yandan yasalarda bu konuda engel olsa bile Anayasa'nın 90. maddesi gereğince Türkiye'nin onayladığı uluslararası insan hakları sözleşmeleri (87, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmeleri dahil) gereğince bu hükümler geçersiz olurdu. Dolayısıyla 4/B ve 4/C kapsamında çalışanların sendika üyeliğinin önünde hukuksal bir engel yoktur.

Son olarak vurgulamak gerekir ki, kamuda da giderek artan eğreti çalışma ve emeğin parçalanmasına karşı panzehir, "ortak örgütlenme ve ortak mücadele" perspektifini geliştirmektir. Balcalı Hastanesinde kamu çalışanı sendikası (SES), işçi sendikası (Dev Sağlık-İş) ve meslek örgütü (Tabip Odası) arasında sağlanan ortak çalışma ve mücadele deneyimi bu doğrultuda önemli bir örnek oluşturuyor.

Formula 1'de "irtica" manzaraları

***BirGün* 30 Ağustos 2006**

"F1 pistinde mankenler, temizlikte türbanlılar". *Hürriyet*'in 26 Ağustos tarihli haberinin başlığı buydu. Habere bakılırsa sonunda yarışların yapıldığı Formula 1'e de türban sokulmuştu. Seyirciler pembe türbanlı temizlik görevlilerini görünce şaşırmıştı. Sanki uzaylı görmüşler gibi! Dahası 2,5 milyar kişi televizyonda pistte modern kızları, arka bölümlerde ise pembe türbanlı işçileri izleyecekti. Sanırsınız ki temizlik işçilerinin çalışmaları canlı yayınlanacak! Verilmiş sadakamız varmış. Kupayı M. Ali Talat'ın vermesiyle dikkatler o yöne çekildi de dünya türbanlı işçileri görüp Türkiye'yi ayıplamadı. Büyük geçmiş olsun!

Haberi üç resim süslüyordu: Birinci resimde pistte yarış otomobillerinin yanı başında ellerinde kaskları ve damalı bayraklarıyla şortlu genç kadınlar; İkincisinde pistin arkasında bir yarış otomobilinin etrafını temizleyen eli süpürgeli türbanlı bir kadın; Üçüncüsünde ise ellerinde çöp torbalarıyla pembe önlüklü ve türbanlı genç kadınlar vardı. Hürriyet'e yakalanmasalardı on binlerce "F1 severin" çöplerini, artıklarını toplayacaklar ve kimsenin onlardan haberi olmayacaktı. Ortalıkta gözükmedikleri sürece türbanlı olup olmadıkları, cinsiyetleri, yaşları, renkleri, milliyetleri kimin umurundaydı. F1 gibi bir "ihraç ürünü" olan dünyanın önde gelen tekstil markalarını üreten genç kadın işçilerin türbanlı olup olmadığıyla, hangi koşullarda çalıştıklarıyla kim ilgilenmişti bugüne kadar? Ama türbanlı temizlik işçileri F1'in façasını, "beyaz Türklerin" göz zevkini bozabilirdi.

Oysa pistin önündekilerle arkasındakiler arasında pek fark yoktu. Kıyafetlerindeki farkı bir kenara bırakırsak, pembe üniformalı türbanlı kadınlar da pistteki şortlu kadınlar da piyasa için ucuz işgücüydü. Pistin temizlik hizmetleri bir taşeron şirket eliyle yürütülüyormuş. Basının "manken kızlar" dediği tanıtım görevlileri de bir başka taşeron şirketin, bir tanıtım ajansının elemanları olsa gerek. Türbanlılar da şortlular da eğreti, güvencesiz ve esnek çalışıyor. Kapitalist piyasa çalışma düzenini o kadar esnekleştirmiş durumda ki, konserler, tanıtım turları, fuarlar için çağrı üzerine çalışan hazır bir işgücü ordusu var artık. Belirli bir etkinlik süresince çalışıyorlar, sonra yeni bir işe kadar bekliyorlar. Çalıştıkları süre kadar ücret alıyorlar. Öte yandan bir gün bile çalıştırılacak olsa her çalışanın işe başlamadan önce sigortalı yapılması zorunlu. Peki, İstanbul Park'taki türbanlı ve/veya şortlu çalışanların sosyal güvencesi var mıydı? "Modern" ve "mürteci" patronlar maliyet söz konusu olunca çalışanlara farklı mı davranıyor. Kesinlikle hayır. Zarf değiyor mazruf aynı.

Bütün bunların ötesinde, F1 kamusal alan olmadığı gibi F1'de temizlik ve tanıtım insanlar da kamu görevlisi değil. İstanbul Park ve F1 özel hukuka tabi kapitalist işletmeler ve yasalar "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmasını" yasaklıyor. Hürriyet ne istiyor peki? Türbanlı işçiler işten mi atılsın?

Ömerli Barajı su toplama havzasının F1'e kurban edilmesi, egzoz gazı ve gürültüden ibaret bir garabet yarışın spor diye pazarlanması, insanların boğaz tokluğuna sigortasız-güvencesiz çalıştırılması ve kapitalist piyasanın bilumum "irticai" faaliyetleri karşısında susup, türbanlı işçileri teşhir ederek aydınlığa, özgülüğe ve laikliğe hizmet edilebilir mi?

Sakal, bıyık ve ayırımcılık

Radikal 10 Temmuz 2008

29-30 Haziran 2008 tarihlerinde Hürriyet'te Ayşe Arman ile yaptığı söyleşide "Sakallı ve bıyıklı adam katiyen çalıştırmam' diyen Koç Holding Şeref Başkanı Rahmi Koç'un bu görüşlerinin Başbakan Erdoğan tarafından "ayırımcılık" ve "ilkel bir anlayış" olarak nitelenmesiyle birlikte sakal ve bıyıklı insanları işe almamanın ve işten çıkarmanın ayrımcılık olup olmadığı tartışmaları yoğunlaştı.

Bu tartışmaların hemen ardından 5 Temmuz 2008 tarihli gazetelerin pek çoğunda ANKA Ajansı mahreçli bir haber, "Yargıtay'dan Koç'a destek: Sakal, bıyık istememek yönetim hakkı", "Yargıtay da Koç gibi düşünüyor", "Yargıtay: Bıyık sakal istememek ayrımcılık değil", "Yargıtay Koç'tan yana: Bıyık istememek ayrımcılık değil" başlıklarıyla yer aldı. Böylece bıyıklı ve sakallı insanların işe alınmamasının ve işten atılmasının işverenlerin inisiyatifinde olduğu ve Rahmi Koç'un hukuka uygun ifadeler kullandığı izlenimi doğdu Öte yandan sakallı bıyıklı insanların çalışması konusu laiklik-siyasal İslam tartışmasının bir parçası olarak algılandı.

AKP Hükümetinin kamu yönetiminde liyakat ilkesini hiçe sayarak yaptığı partizan atamalarla ayrımcılığın en uç örneklerini verdiği düşünülecek olursa Başbakan Erdoğan'ın Rahmi Koç'un sözleri karşısında söyledikleri inandırıcı değil ve ayrımcılığa kaygısından daha çok muhafazakâr-dindar bir tepki olarak kalıyor. Örneğin Yargı kararıyla 9 kez görevine dönen Erzurum Millî Eğitim Müdürü Fevzi Budak'ı, 10. kez görevinden alan, pek çok kamu görevine liyakat yerine AKP'ye yakınlık ölçütüne göre atama yapan bir siyasi anlayışın lideri olan Başbakan Erdoğan ayırımcılıktan en son yakınması gereken insan olsa gerektir.

Ancak bütün bunlar Rahmi Koç'un sözlerinin hukuka uygun olduğu anlamına gelmiyor. Yargıtay, Rahmi Koç'tan yana değil. Yargıtay kararları ve İş Yasası Rahmi Koç'un söylediklerinin tersini söylüyor. İşçinin sakalını kesmemesi veya bıyık bırakması iş sözleşmesinin feshedilmesi için haklı veya geçerli bir neden oluşturmaz.

Önce konuyla ilgili Yargıtay kararlarını aktaralım: Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 6.2.2001 tarihli 2000/18594 Esas ve 2001/1750 sayılı kararında şöyle deniyor: "Davacının işe girdiğinden beri sakallı olarak çalıştığı tersanenin Millî savunma bakanlığına devri üzerine işyerine alınmadığı (...) anlaşılmaktadır. İşaiye işçisi olarak çalışan davacının üyesi bulunduğu sendikanın bağıtladığı (...) Toplu İş Sözleşmesinin 103. maddesinde iş disiplini ve cezaları arasında işyerine

sakallı olarak gelmek ile ilgili bir hususa yer verilmemiştir. Ayrıca dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre işin durumu ve yaptığı işin özelliğine göre işçinin sakalını kesmemesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II. maddesinde sayılan tazminatsız fesih hallerinden değildir. Bu durumda davacının işyeri kapısından askerlerce çevrilip işe devamının engellenmesi iş hukuku kurallarına aykırı bulunduğundan işverenin hizmet akdini feshi haklı kabul edilemez." Bu karara 9. Hukuk Dairesinden bir İnceleme Yargıcının yazdığı İş Kanunu Şerhi kitabında "İşçinin sakalını kesmemesi, İş Kanunu'nda işverenin haklı fesih hallerinden birine girmez" başlığıyla yer verilmiştir. (*)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 6.3.2003 tarihli 2002/15937 esas ve 2003/3176 sayılı kararında da benzer bir değerlendirme yapılmaktadır. Yargıtay bu kararında işçinin bıyık bırakmasının 1475 sayılı yasanın 17/2-g maddesine giren hallerden (tazminatsız işten çıkarma) olmadığı ve işverenin bıyıklı işçiyi çalıştırmak istemiyorsa bunun makul neden olarak kabul edilip ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Öte yandan Yargıtay aynı kararında işverenin aynı işyerinde bıyıklı bir başka işçiyi çalıştırdığının tespit edildiğini; bu durumun eşit davranma ilkesine aykırı olduğuna (ayırımcılık) tespit etmiş ve yerel mahkemenin kararını bozarak işçinin tazminat isteklerinin kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu karar yukarıda sözü edilen İş Hukuku Şerhinde "İşçinin bıyık bırakması hizmet akdinin fesih nedeni olamaz" başlığıyla yer almıştır. (**)

Yukarıdaki yargı kararlarında açıkça vurgulandığı gibi "işin durumu ve yaptığı işin özelliğine göre işçinin sakalını kesmemesi" işten çıkarma için haklı bir neden sayılmamaktadır. Diğer bir deyişle yaptığı işin özelliği gerektiriyorsa işçinin sakal ve bıyığını kesmesini istemekte işveren haklıdır. Örneğin bir aşçıdan sakalını ve bıyığını kesmesini istemek, bir cerrahtan uzun saçını ve sakalı kesmesini istemek, uzun saç ve sakalını çalıştığı makineye kaptırma tehlikesi olan bir operatörden saçını sakalını kesmesini istemek hijyen ve iş güvenliği nedeniyle mümkün olabilecektir. Ancak işin durumu ve özellikleri gerektirmediği halde sırf işverenin algı ve yargıları yüzünden birini işe almamak veya işten çıkarmak ayırımcılıktır ve hukuka aykırıdır. Örneğin bir gazeteciden veya bir metal işçisinden bıyığını ve sakalını kesmesini istemek işin gereği ile ilgili değildir ve hukuka aykırıdır. Öte yandan İş Kanunu'nun 5. maddesi "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" koşulunu içermektedir. Dolayısıyla işveren sakal ve bıyıktan hoşlanmadığı için veya bunlara felsefi ve kültürel veya siyasi bir anlam yüklediği için işçinin iş sözleşmesini feshedemez. İşveren ancak işin gereği ise çalışanın sakalına ve bıyığına müdahale edebilir.

Yukarıda aktarılan Yargıtay kararlarının 1475 sayılı İş Yasası dönemine ait olduğu; 4857 sayılı İş Kanunu'nun ise, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshini zorlaştırdığı, belirli koşullara sahip işçilere iş güvencesi getirdiği ve fesih nedenlerini sınırladığı düşünülecek olursa işin niteliği ile ilgisi olmadığı sürece sakal ve bıyık nedeniyle iş sözleşmesini feshetmek geçerli bir neden ola-

rak da kabul edilemez. 4857 sayılı İş Yasası çerçevesinde sakal ve bıyık nedeniyle işçiyi işten çıkaran işveren bunun işin gereklerine dayalı olduğu belirtmek ve yargı aşamasında da bunu kanıtlamak zorundadır. Dolayısıyla Yargıtay kararları da İş Hukuku da sayın Rahmi Koç'tan yana değil. Mutlak bir sakal ve bıyık yasağı ve bu nedenle işçiyi işten çıkarma geçersiz fesih ve ayırımcılık sonucunu doğurur.

Çalışma hukuku, işverenin sevk ve idare yetkisinin sınırsız olmadığı, işverenin de hukukla bağlı olduğu ve işçinin işverenin keyfi ve tek taraflı davranışlarından korunması gerektiği düşüncesinden doğmuştur. Bu nedenle işverenler keyfi bir sevk ve idare yetkisine sahip değildir ve sırf kendileri hoşlanmadıkları için çalışanların sakal ve bıyığına karışamazlar. İşin gereği olan geçerli bir nedenleri olmak zorundadır. Bu nedenle Rahmi Koç'un "sakallı ve bıyıklı olanları katiyen çalıştırmam" açıklaması ayırımcılık anlamına gelmektedir.

(*) Şahin Çil, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Ankara 2004, s. 555 (**) Aynı yerde, s. 531

İşçi satışı da yasalaştı...

BirGün 2 Temmuz 2009

AKP işçi hakları konusunda pervasız bir uygulamaya daha imza attı. İşçilerin alınıp satılması, kiraya verilmesi yasalaştı. 26 Haziran 2009 gece yarısı TBMM'de kabul edilen bir torba yasa ile (5920 sayılı Yasa) İş Yasası'na eklenen bir hükümle özel istihdam bürolarına işçileri bir başka işverene kiralama (satma) imkânı tanındı. Yasanın gerekçesindeki ifadeyle "özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulabilmesine" olanak tanındı.

"Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" adını taşıyan yeni düzenlemeye göre özel istihdam büroları iş sözleşmesi yapacağı işçiyi bir başka işverene 18 ay süreyle "geçici işçi" olarak devredebilecek. İşçinin asıl işvereni özel istihdam bürosu olacak. İşçinin devredileceği işverenle geçici iş sözleşmesini özel istihdam bürosu yapacak. Bu yolla güvencesiz düşük ücretli, esnek ve sendikasız kiralık bir işgücü yaratılmış olacaktır.

Özel istihdam büroları "iş sözleşmesi" yaptığı işçileri talep eden herhangi bir işverene devredebilecek, daha doğru bir ifadeyle kiralayabilecek. İşçiler tıpkı amele pazarları ve köle pazarındaymışçasına alınıp satılacak. Özel istihdam büroları bu satış işlemi üzerinden komisyon alacak. Ücretli kölelik düzeninin daniskası ile karşı karşıyayız. Bu yasa ile geçici işçi çalıştırılması (belirli süreli iş sözleşmeleri) hiçbir koşula bağlanmadan 18 aya kadar uzatılmış, yasada geçici işçilikle ilgili var olan bazı sınırlamalar bypass edilmiş ve işverenlere toplamı işçinin dörtte biri kadar geçici-güvencesiz işçi çalıştırma olanağı tanınmıştır.

Yasa ile iş hukukunun temeline dinamit konmuş ve anayasal kurallar yok sayılmıştır. Yeni yasada işçinin özel istihdam bürosu ile iş sözleşmesi yapmasından söz edilmektedir. İş sözleşmesi, işçinin iş yapmayı, işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir. Oysa özel istihdam bürolarının amacı işçiyi çalıştırmak değil kiralamaktır. İş hukukunun en temel hükümlerinden olan iş

sözleşmesini yok edilmiş ve bunun yerine işçi kiralama sözleşmesi getirilmiştir. İşçi tıpkı bir mal gibi kiralanır hale gelecektir. Öte yandan özel istihdam büroları kiralanmak üzere sözleşme yapan işçilerin sendikalaşmaları da olanaksız hale getirilmiştir. Çünkü her işkolu ve sektör için işçi kiralama ve satma işini yürütecek özel istihdam bürolarının işkolu belirsizdir.

Aslında işçi kiralanması ve satışı halen örtülü biçimde uygulanan bir yöntem; Paravan şirketlerden hizmet alımı adı altında işçi kiralanmakta ve bu şirketlere kiralan işçi başına komisyon ödenmektedir. Örneğin bu şirketler belediyelere kiraladıkları her işçi için yüzde 30 komisyon almaktadır. Üstelik belediyelerin en "güzide" işlerinde de işçi simsarlığı yapılmaktadır. 700 lira işçiye 300 lira cebe. 100 işçi kirala ayda 30 bin lira kazan! Bu modern köle ticareti AKP belediyeciliğinin en belirgin özelliklerinden biridir.

Kiralık veya satılık işçi yasası bir yasa tasarısı olarak gündeme gelmedi. Sendikaların Üçlü Danışma Kurulu'nda karşı çıktıkları bu düzenleme AKP'li iki milletvekilinin, İlhan Evcin ve Mustafa Elitaş'ın teklifi ile ve bir oldubitti ile gece yarısı yasalaştı. Her iki vekilin CV'sine baktık. Her ikisi de "iş âleminin", sermayedar sınıfın mümtaz temsilcileri. Takdir etmek lazım "sınıf bilinci" gelişkin vekiller! Üstelik de güçlü bir "sınıf disiplinine" sahipler. Çünkü bu yasa aslında işveren örgütleri tarafından dikte edildi. İşte ispatı:

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından hazırlanan 3 Kasım 2008 tarihli "Küresel Krize Karşı Alınması Gereken Tedbirler" başlıklı raporun 7. Sayfasında şöyle deniyor: "İş Kanunu'nda değişiklik yapılarak özellikle yeni istihdam imkânı sağlayacak 'özel istihdam büroları aracılığıyla dönemsel çalışma' yasalaştırılmalı." TİSK'in bu talebi iki AKP'li vekil tarafından kâğıda döküldü, AKP hükümetinin ve TBMM'nin AKP'li vekillerinin desteğiyle yasalaştı. Merak ettim AKP'nin sendikacı kökenli vekilleri ne yapmış yasanın müzakereleri sırasında, sesleri çıkmamış.

Torba yasa işçi satışını yasalaştırmakla kalmadı. İşçinin birikimi olan ve işsizlere ödenmesi gereken İşsizlik Sigortası Fonunun bütçeye ödenek kaydedilmesine, bir diğer ifadeyle yağmalanmasına de olanak sağladı. İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin dörtte üçü yatırımlarda kullanılmak üzere bütçeye gelir kaydedilecek. Sermayeye kaynak olarak aktarılacak.

Hükümet işçi hakları konusunda pervasızlık üstüne pervasızlık yapıyor; kamu işçilerine ve çalışanlarına komik zamlar öneriyor, işsizlik sigortasını yağmalıyor, köle işçiliği yasalaştırıyor, Türk-İş üyesi üç sendikanın altını oymak için elinden geleni yapıyor. Kriz yüz binlerce işçiyi işinden ediyor, işçilerin ücretleri yüzde 8,5 düşüyor ve hükümetten hiçbir sosyal önlem yok. Tersine işçi haklarının son kırıntılarını da yok etmekle uğraşıyor.

Tablo bu! Bu tablonun vebali en az işverenler ve hükümet kadar sessiz ve suskun sendikacıların omuzlarındadır.

Kaçak işçi tehciri

BirGün 18 Mart 2010

Hükümet ile ana muhalefet yeni bir tehcir konusunda adeta birbiri ile yarışıyor. TBMM Dışişleri Komisyonu'na ABD ve İsveç'te kabul edilen Ermeni soykırımı kararlarına ilişkin görüşmeler sırasına CHP Milletvekili Canan Arıtman, Türkiye'de kaçak durumdaki 70 bin Ermeni'nin sınır dışı edilmesini önerdi.

Arıtman'ın bu önerisinden bir gün sonra İngiltere ziyareti sırasında Başbakan Erdoğan da eğer iyi niyetleri anlaşılmazsa Türkiye'de kaçak bulunan 100 bin civarında Ermeni'nin, sınır dışı edilebileceğini söyledi. (Anlaşılan kaçak Ermeni işçilerin sayısı hayli tartışmalı. Ama bu Başbakan ile Arıtman'ın ortak paydasını ortadan kaldırmıyor.) Hükümete yakınlığı ile bilinen *Bugün* gazetesi Arıtman'ın bu açıklamasını "CHP'li vekilden şok Ermeni açıklaması" şeklinde verdi. Bakalım Başbakanın açıklaması konusunda ne diyecekler?

Türkiye son dönemlerde yabancı kaçak işçiliğin giderek arttığı bir ülke, özellikle Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından Türkiye bu coğrafyadan gelen yoğun bir yabancı kaçak işgücü ile tanıştı. Bu insanlar kaçak, düşük ücretli ve kötü koşullarda çalışarak geçimlerini sağlamaya çalışıyor. Sosyal güvenceleri yok; onlar Türkiye'nin "en alttakiler"ini oluşturuyor. Göçmen işçiler, kaçak işçiler küresel kapitalizmin giderek çoğalan kurbanları.

Yabancı kaçak işçilik, göçmen işçilik özenle ve dikkatle yaklaşılması gereken bir konu. Yapılması gereken bu konuda insan haklarına ve uluslararası hukuka uygun yaklaşımlar geliştirmek. Yabancı kaçak işçilik konusundaki sorumsuz beyanlar yabancı düşmanlığını ve ırkçılığı tetikleyebilir. İşte Batı Avrupa'daki yabancı düşmanlığı. Batı Avrupa'da yabancı işçilere, göçmenler karşı hortlayan neo-Nazizm'den, yabancı düşmanlığından bütün göçmenler gibi bu ülkelerde bulunan Türkiyeli işçiler de mustarip.

Kaçak işçi tehciri önerenler sayılarla konuştuğuna göre bu insanların durumu sır değil. Türkiye çeşitli nedenlerle ılımlı bir yabancı kaçak işçilik politikası izliyor olabilir. O zaman insanın aklına şu soru geliyor? Kaçak Ermeni işçiler bu ülkede rehin mi? Onların Moldovalı, İranlı ve Afrikalı kaçak işçilerden farkı ne? Etnik kimlikleri mi? Anlaşılan kaçak oldukları için değil, ABD ve İsveç parlamentolarının tutumu nedeniyle sınır dışı edilmeleri gündeme getiriliyor.

ABD ve İsveç parlamentolarına kızıp Türkiye'de geçimlerini sağlamaya çalışan Ermeni işçileri sınır dışı etmeyi telaffuz etmek ayırımcılık değil mi? ABD Kongresi soykırım tasarısını reddetseydi Türkiye'de kalmalarına göz yumulacak Ermeni işçiler neden onların hiçbir rolünün olmadığı bir diplomatik sorunun kurbanı olsun? Bu yaklaşımın zanlı yakalanamadığında yakınlarını yakalama anlayışından ne farkı var?

Kaçak Ermenileri sürelim diyenlerle yoksul Kürtlere batı kentlerinde tahammül edemeyenler ve daha birkaç ay önce bir grup Romanın yaşadıkları yerlerden sürülmesine göz yumanlar aynı tehlikeli oyunu oynuyor. İnternet sitelerinde Başbakanın açıklamalarının altına yazılan okuyucu yorumları bunun kanıtı. Bu yorumlar Batı Avrupa'daki aşırı sağcıların ve Neonazilerin söylemlerinden farklı değil.

Tehcir, göç ettirme ve sürme anlamına geliyor. 1915'te bu topraklarda Ermenilerin yaşadığı büyük trajedinin adı tehcir. Yabancı kaçak işçiler ise kendi ülkelerinden yurtlarından yaban ellere zorla göçenler. Tehcir siyasi zora dayalı göç ettirmenin, yabancı kaçak işçilik ekonomik zora dayalı göç ettirmenin adı. Ekonomik zorla Türkiye'ye göç edenler, şimdi siyasi zorla ülkelerine geri döndürülecek.

ABD kongresine kızıp İstanbul'daki kaçak Ermeni işçileri geri göndermekten söz eden Başbakanın aklına neden, Türkiye'de ABD üslerini kapatmak ve ABD askeri personelini sınır dışı etmek gelmiyor. Dedelerinin sürüldüğü topraklarda 100 yıl sonra ekmeğini kazanmaya çalışan yoksullara mı yetiyor gücünüz? Hem onlar neden kaçak olsunlar? Dedeleri yüzyıllardır bu topraklarda yaşamadı mı?

Kaçak Ermeni işçilerin sınır dışı edilmesinin önerildiği günlerde Türkiye İstatistik Kurumu istihdam verilerini açıkladı. Memlekette çalışanların yüzde 43'ü, kentlerde çalışanların yüzde 30'u kaçakmış. Kentsel istihdamının üçte birinin yasadışı çalıştırıldığı, 9 milyondan fazla kaçak çalışanın olduğu bir ülkede sormazlar mı size; bu kaçakları nereye süreceksiniz?

Güvencesiz istihdam stratejisi geliyor

BirGün 24 Haziran 2010

Hükümetin iddialı bir Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) hazırladığı anlaşılıyor. Başbakan yaz sonunda işsizliği kriz öncesi düzeyine indirmekten söz etti. Aslında bir süre önce bir İstihdam Çalıştayı düzenleyen Çalışma Bakanlığı ardından da bir istihdam raporu hazırlamak üzere çalışmalarını sürdürüyordu. Ancak daha sonra işin rengi değişti ve yapılan çalışma Ulusal İstihdam Stratejisi adını aldı. Kulislerdeki iddia Kılıçdaroğlu'nun Kurultay konuşmasında işsizlik ve istihdam vurgusunun öne çıkması nedeniyle çalışmaya aceleyle böyle tumturaklı bir isim verildiği yönünde.

UİS çalışmaları çerçevesinde, işçi konfederasyonları ile toplantı yapıldı ve görüşleri istendi. Hükümet böylesi önemli bir konuda sendikalarla birlikte çalışmayı değil de onlardan görüş almayı tercih ediyor. Strateji henüz netleşmedi ama gerek çeşitli bakanların açıklamaları gerekse konfederasyonlardan görüş istenen konu başlıklarına bakıldığında hazırlanan stratejinin ana sütunlarının esneklik ve güvencesizlik olacağı ve işçi haklarının biraz daha budanacağı sır değil.

Sendikalardan "işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, güvenceli esneklik, kıdem tazminatı, İşsizlik Sigortası Fonu, esnek çalışma modelleri, fazla çalışma süreleri, özel istihdam büroları-geçici iş ilişkisi ve bölgesel asgari ücret" konularında görüş bildirmeleri istenmiş. (Güvenceli esneklik kavramı flexicurity kavramının Türkçesi olarak kullanılıyor. Flexibility ve security -esneklik ve güvence- kavramlarından türetilmiş bir kavram, Sevimli olsun diye "güvenceli esneklik" diyorlar doğrusu "esnek güvence" olacak)

Çalışma Bakanı Dinçer UİS'in özünü şu sözlerle açıkladı: "İstihdamın artırılması konusunda formül çok ama bu biraz acı reçete gerektiriyor. Yani devlete, işverene ve sendikalara acı reçete olacak. Fedakârlık etmemiz gerekecek." Acı reçetelerin şimdiye kadar nasıl paylaşıldığı açık. UİS, çalışanın canını yakacak.

Bakan Dinçer istihdamı artırmak için kıdem tazminatını hedef göstermeye devam ediyor: "Haftada 45 saat çalışılması gerekirken, 53 saat çalışanlar var. Fazla mesai uygulaması olmazsa, bir milyon kişi iş bulur. Ama işverenler kıdem tazminatı sorunu nedeniyle yeni işçi alımına sıcak bakmayıp, kayıt dışı olarak elindeki işçiye fazla mesai yaptırıyor. Türkiye'de kıdem tazminatını alma oranı yüzde 7. Genç işsizlik sorununu çözmek için de yarım zamanlı çalışma sistemi gerekiyor. Ama yine kıdem tazminatı nedeniyle bu sistem de işlemiyor. Önce bunu çözmeliyiz." (Hürriyet, 13 Haziran 2010). Bu yıllardır Dünya Bankasının, IMF'nin ve sermaye çevrelerinin dillerine doladıkları bir talep. Sermayenin stratejisi.

Öte yandan eğer kıdem tazminatı alma oranı yüzde 7 ise bu kimin sorumluluğu? Bakanlık iş hayatının yasalara uygunluğunu sağlamakla sorumlu değil mi? Dahası bu mantıkla devam edilirse iş bakın nerelere varır: Kayıtsız istihdam yüzde 50. O halde kayıtlı istihdam vaz geçelim!

UİS'in kıdem tazminatını kaldırma veya budama, esnek çalışmayı daha da yaygınlaştırma, asgari ücreti bölgeselleştirme, kiralık işçilik ve İşsizlik Sigortası Fonu'nun daha da yağmalanması gibi parametrelerden oluşacağı artık sır değil. Aslında "Ulusal" olarak adlandırılan bu istihdam stratejisi esasen ABD ve Anglo-Saxon istihdam stratejisinin, neoliberal stratejinin ta kendisi. Amerikalarının "hire and fire" (kirala ve kov, al ve at)) diye adlandırdıkları esnek ve güvencesiz çalışma düzeni Ulusal İstihdam Stratejisi ambalajında sunulacak.

Neoliberalizmin en önemli iddialarından biri istihdamın artırılması için işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, işten çıkarmanın kolaylaştırılması ve işten çıkarma maliyetlerinin düşürülmesidir. Böylece işverenler istedikleri zaman işçi alıp istedikleri zaman çıkarabilecekler. İstihdamın yarısının kayıt dışı olması yeterince esneklik sağlamıyor, parasını ödeyip Anayasa hükümlerine aykırı olarak işçi çıkarabilmek de yetmiyor anlaşılan. İyice boyun eğmiş, kölece bir emek piyasası oluşturmak istiyorlar.

Sosyal politikada bu istihdam politikası güvencesiz-eğreti (precarious) istidam olarak adlandırılıyor ve eleştiriliyor. Güvencesiz-eğreti istihdama karşı insanca çalışma (decent work) için uluslararası bir kampanya yürütülüyor. Başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere pek çok uluslararası kuruluş ve sendikal örgüt bu kampanyayı destekliyor.

Kısaca istihdam artsın da nasıl artarsa artsın fikri eski bir liberal kurt masalıdır. "Ya esnek-güvencesiz istihdam ya işsizlik" reddedilmesi gereken tehlikeli bir ikilemdir.

Söylenenlerin tercümeye ihtiyacı yok. İşsizlikte birkaç puanlık düşüş için, güvencesiz birkaç puanlık istihdam yaratmak için var olan çalışma koşulları daha da esnetilecek ve işçi haklarının bir bölümü daha budanacak.

Güvencesizliğin daniskası geliyor

BirGün 23 Kasım 2010

Çalışma Bakanlığı güvencesiz ve esnek çalışmayı daha da artıracak İş Yasası değişiklikleri için kolları sıvadı. AKP hükümetinin "istihdam paketinin" görünmeyen yüzü ortaya çıktı. Kamuoyuna "200 bin kişiye yeni iş sağlanacak" şeklinde sunulan paket için öngörülen yasa değişiklikleri gündeme geliyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından başlatılan ancak henüz kamuoyuna açıklanmayan ve gizli tutulan "Ulusal İstihdam Stratejisinde Öngörülen Kanun Değişiklikleri" başlıklı bir çalışmayla 4857 sayılı İş Yasasında önemli değişiklikler öngörülüyor. Henüz taslak aşamasında olan ve Kurban Bayramı öncesi Bakanlık tarafından ele alınan taslak bölgesel asgari ücret, asıl işte taşeron çalıştırılması, geçici çalışma yaygınlaştırılması, yeni esnek çalışma biçimlerinin yasallaşması ve genç işçiler için daha güvencesiz çalışma gibi değişiklikler içeriyor.

Bu değişiklikler gerçekleşirse çalışma yaşamı daha da kuralsız ve esnek hale gelecek, güvencesizlik artacak. "Ulusal İstihdam Stratejisinde Öngörülen Kanun Değişiklikleri" başlıklı çalışmada öngörülen belli başlı değişiklikler şunlar:

Bölgesel asgari ücret: Bölgeler arasında yüzde 40'a varan fark

Hazırlanan taslak ile İş Kanunu'nun Asgari Ücret başlıklı 39. maddesine şu fıkra ekleniyor: "Asgari Ücret Tespit Komisyonunca ülke düzeyinde belirlenen asgari ücret, belirlenen miktarın yüzde yirmisi ile sınırlı olmak üzere altında veya üzerinde bölgesel düzeyde de belirlenebilir. Bölgesel düzeyde asgari ücreti belirleyecek komisyonun teşkili ve uyulacak usul ve esaslar bir yönetmelikle belirlenir." Değişikliğin gerekçesinde bölgesel asgari ücretin istihdamı artıracağı iddia ediliyor. Değişiklik ile asgari ücretin üst ve alt sınırı arasında bölgesel düzeyde yüzde 40 oranında fark öngörülüyor. Planlanan değişiklik ile ülkenin çeşitli bölgeleri arasında asgari ücret farklılaşacak. Örneğin şu anda 599 TL olan net asgari ücret bazı bölgelerde 359 TL'ye düşebilecek. Bölgesel asgari ücret uygulaması asgari ücretin ülkenin daha yoksul bölgelerinde daha da düşmesi anlamına gelecek.

Asgari ücrette öngörülen değişiklik bununla da sınırlı değil. 18 yaşından küçük işçiler için daha vahim bir değişiklik söz konusu. Bilindiği gibi mevcut uygulamada işçilerin 16 yaşını doldurup doldurmadıklarına bağlı olarak iki ayrı asgari ücret belirleniyor. Örneğin mevcut düzenlemeye göre 16 yaşından küçük olanlar için asgari ücret daha düşük ve net 518 TL. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 7. maddesinde öngörülen değişiklik ile asgari ücrette yaş sınırı 18'e çıkarılıyor. Böylece 18 yaşından küçük olanlar için daha düşük bir asgari ücret saptanabilecek. Değişiklik gerekçesinde bu yolla gençlerin istihdamının artırılmasının amaçlandığı iddia ediliyor. Oysa halen var olan ve 16 yaşından küçük olanlar için daha düşük asgari ücret saptanmasına olanak veren düzenleme eşitlik ilkesine aykırı. Aynı işi yapan çalışanlar için farklı ücret öngörülmesi eşit işe eşit

ücret ilkesinin ve eşit davranma ilkesinin ihlali anlamına geliyor. Bu ayırım tümüyle kaldırılacak yerde daha da genişletiliyor.

Taşeron cenneti: Asıl işte taşeron çalıştırılabilecek

Bir diğer vahim değişiklik alt işveren (taşeron) konusunda öngörülüyor. İş Kanunu'nun 2. maddesinin alt işveren uygulamasını ilişkin hükümleri değiştiriliyor. Asıl işte taşeron çalıştırılmasına ilişkin tüm sınırlamalar kaldırılıyor ve asıl iş yardımcı iş ayırımı yapılmaksızın asıl işverenin işyerinde her türlü işin alt işverenler (taşeron) tarafından yapılmasına olanak tanınıyor. Böylece asıl iş-yardımcı iş ayırımı ortadan kaldırılarak ve bir işverenin işinin tümünü alt işveren devretmesine olanak tanınıyor.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin mevcut halinde asıl işin bir bölümünde taşeron çalıştırılması "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" gibi üç ayrı koşulunun birlikte var olması durumunda söz konusu olabiliyordu. İşverenler bu üç koşulun birlikte değil ayrı ayrı olması durumunda da asıl işte taşeron çalıştırılabileceğini iddia ediyordu. Ancak Yargıtay asıl işin bir bölümünde taşeron çalıştırılmasında üç koşulun birlikte aranması gerektiğini karara bağlamıştı. Bu sınırlama uygulamada sınırlı da olsa taşeronu sınırlayabiliyordu. Öngörülen değişiklik ile işverenlerin yıllardan beri savundukları talep gerçekleşmiş oldu ve asıl işin her aşamasında taşeron çalıştırılmasının önü açılmış oldu. Bu değişiklik ile çalışma yaşamı tam bir taşeron cenneti haline geliyor.

36 aya kadar geçici çalışma

Bakanlık bir başka değişiklik ile İş Kanunu'nun 11. maddesini değiştirerek geçici çalışmayı 36 aya kadar uzatmayı hedefliyor. İş sözleşmesinin belirli süreli (geçici) veya belirsiz süreli (devamlı) olması işçiler için son derece yaşamsal bir konu. İş hukukunda "belirli süreli sözleşme" olarak adlandırılan sözleşmeler geçici ve belirli bir süreyi kapsayan sözleşmelerdir. İşçi açısından koruyucu olan sözleşeme biçimi ucu açık olan "süresi belli olmayan" sözleşmelerdir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılan sözleşmelere belirli süreli sözleşme denir. Yasaya göre esaslı bir neden olmadan bu sözleşmeler birden fazla yapılamaz. Örneğin bir baraj inşaatı, bir fırın tamiri gibi işler belirli süreli işler olup bu işler için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmektedir. İşçinin sözleşmesinin belirli süreli olması iş güvencesinden yararlanmasını engellemektedir. Ayrıca belirli süreli sözleşmeyle çalışan işçi ihbar tazminatı, ihbar öneli ve kötü niyet tazminatına hak kazanamamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri işçilerin haklarını engellemek için işverenlerden tarafından başvurulan yollardan biridir. Bu kötüye kullanma nedeniyle işçiyi koruyucu yargı uygulamaları ortaya çıkmıştır. Yargıtay uygulamasına göre bir yıllık bir hizmet sözleşmesi ikinci Kez yenilendiğinde belirsiz süreli sözleşme haline dönüşmektedir.

Bakanlığın hazırladığı değişikliği ile belirli süreli çalışmanın hem süresi esaslı bir neden olmadan 36 aya kadar uzatılmakta hem de üç kez üst üste

yapılmasına olanak tanınmaktadır. Bakanlık taslağı ile İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. Fıkrası şu şekilde değiştirilmektedir. "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, toplamda yirmi dört aylık süreyi geçemez ve bu süre içerisinde üç kereden fazla üst üste yapılamaz. 25 yaş altı çalışanlar için bu süre; otuz altı ay olarak uygulanır. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." Oysa yasanın mevcut halinde şu hüküm yer almaktadır: "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir."

Fark çok açık. Değişiklik ile esaslı bir neden olmadan belirli süreli sözleşmenin 24 aya kadar ve üç kez üst üste yapılmasına olanak tanımaktadır. Esaslı neden 24 aydan uzun sürelerde ve 3'ten fazla tekrarlanması durumunda aranacaktır. 25 yaşından küçüklerde ise geçici çalışma esaslı bir neden olmaksızın 36 aya kadar uzatılabilecektir.

Ayrıca yasanın 15. maddesinde öngörülen değişiklik ile iki ay olan deneme süresinin 25 yaş altındaki gençler için dört aya kadar uzatılmasına olanak tanınmaktadır.

Kiralık işçilik için ayrı yasa

Taslak metinde mesleki anlamda geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan ve kamuoyunda "kiralık işçilik" diye bilinen uygulama için İş Yasası'nda bir değişiklik yapılmayacağı bunun ayrı bir yasa ile düzenleneceği belirtiliyor. Bilindiği gibi bu çalışma biçimi ile Özel İstihdam Büroları işçi kiralama bürolarına dönüştürülüyor. Güvenceli istihdama büyük bir darbe vuruluyor.

Yeni esnek çalışma biçimleri

Taslak metin ile İş Kanunu'nun 14. maddesinin "Çağrı üzerine çalışma" olan başlığı "Esnek Çalışma Türleri olarak değiştirilmekte ve maddeye eklenen yeni fıkralarla 14/A Evde çalışma, 14/B Tele çalışma, 14/C iş paylaşımı gibi yeni esnek çalışma türleri yasal hale getirilmektedir.

AKP işçilerin anayasası olan İş Yasasını işveren talepleri doğrultusunda iyice esnekleştiriyor. Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlıkları başlatılan İş Yasası değişiklikleri, işveren örgütleri tarafından yıllardır savunulan taleplerdir. Bu değişiklikler ile çalışma yaşamı daha esnek ve güvencesiz hale getirilecek, özellikle genç işçiler için çok daha güvencesiz çalışma koşulları söz konusu olacaktır.

Kısaca esnekliğin ve güvencesizliğin daniskası kapıda. Sendikalar için uyanma vakti geldi de geçiyor!

Torba-leaks

BirGün 9 Aralık 2010

Hükümet tam 163 sayfalık yeni bir torba kanun tasarısı hazırlayarak Meclise sundu. Tam adı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" olan torba tasarıda yok yok. Birbiriyle ilgisiz onlarca konu bir arada ele alınmış. Tıpkı Anayasa referandumunda olduğu gibi torba yasa tasarısına uysa da uymasa da her şey boca edilmiş.

Wiki-Leaks misali bu torbadan çalışanlar için neler sızıyor diye baktık. Birkaç hafta önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının gizlice yürüttüğü bir çalışmayı *BirGün*'de "güvencesizliğin daniskası geliyor" diye haber yapmıştık. Aslında tam bir "wiki-leaks" belgesiydi ama nedense emek örgütleri kıllarını kıpırdatmadı. Bu belgede yer alanların bir kısmı şimdi torba yasaya girdi, bir bölümü ise sırada. İşte torbadan sızanlardan bazıları:

Özelleştirmede orman kanunu

Torba kanun özelleştirmede orman kanunu dönemini başlatıyor. Torba kanun ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanuna bir geçici madde eklenerek özelleştirilen kuruluşlarla ilgili mahkemelerce verilen iptal ve yürütmeyi durdurma kararları hakkında idarece herhangi bir işlem tesis edilmeyeceği ve bu konuda açılan davalardan feragat edileceği hükme bağlanıyor. Kısaca idare özelleştirme iptal kararlarını uygulamayacak. Böylece idare dahil herkes için bağlayıcı olan yargı kararlarının uygulanması konusunda hükümetin hiçbir girişimde bulunmayacağı açıkça ilan ediliyor. Bu girişim açıkça anayasa suçudur ve yargı erkinin yok sayılmasıdır. "Mahkemeler ne karar verirse versin tanımam" demektir. Sonuç olarak özelleştirme uygulamaları yargı denetimi dışına taşınacaktır. Anayasa'nın 125. maddesinde yapılan değişiklik ile idari yargının eli kolu bağlanmak isteniyor dediğimizde kimi "demokrat" ve "sosyalist" hukukçular ve siyasiler bu değişikliği yanlış anladığımızı iddia edip göğüslerini siper etmişlerdi. Şimdi torbada yer alan değişiklik "yeter" mi karar versinler. Balıkesir SEKA Fabrikası yargı kararına rağmen hükümete yakın bir sermaye grubundan yıllardır geri alınamıyor. Şimdi hiçbiri geri alınmayacak. Peki memleket dağ başı mı oldu? Yargı kararları değil orman kanunları mı uygulanacak?

Asgari ücret operasyonu başladı

Önceki hafta BirGün'de yazdığım Çalışma Bakanlığı "Wiki-leaks" belgesinde asgari ücrete ilişkin değişiklik planlarını anlatmıştım. Bunlardan biri bölgesel asgari ücret diğer ise asgari ücret için yaş ayırımının 18'e çıkarılması idi. Bölgesel asgari ücret torbada yok. Ama asgari ücrette yaş ayırımının 16'dan 18'e çıkarılacağı torbada yer alıyor. Üstelik tuhaf biçimde. Halen yönetmelikle belirlenen ve 16 olan yaş ayırımı sınırı sanki 4857 sayılı yasanın 39. maddesinde değiştirilmiş gibi bir ifade torbada yer alıyor. Anlaşılan yönetmeliği bu günlerde değişti-

recekler. Asgari ücrette yaş ayırımının 16'dan 18'e çıkarılmasıyla sayıları yüzbinler bulan genç işçiler 599 TL net asgari ücret yerine 81 TL daha düşük ücret (518 TL net) alacaklar. Oysa asgari ücrette yaş ayırımı eşitlik ilkesine aykırı olup ciddi bir hak ihlali ve ayrımcılık anlamına gelmektedir. Torba genç işçi için 81 TL ücret düşmesi anlamına geliyor.

Genç işçiler için daha güvencesiz çalışma

Torbada genç işçilerin çalışma koşullarını daha da güvencesiz hale getirecek başka düzenlemeler de yer alıyor. Bunlardan biri çırak ve stajyer olarak çalışan genç işçilere ödenecek ücrete ilişkin. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yer alan çırak ve stajyerlere yapılacak ödemeye ilişkin "asgari ücretin yüzde 30'undan az olamaz" hükmü "asgari ücretin net tutarının yüzde 30'undan az olamaz şeklinde değiştiriliyor. Böylece çırak ve stajyerlerin ücretlerinin tabanı 48 lira azalarak 179 TL'ye düşecek. Bu da torbanın genç işçiye ikinci piyangosu!

Genç işçiler için yapılan bir başka değişiklik ise halen iki ay olan deneme süresinin 25 yaş altı çalışanlar için 4 aya çıkarılması. Deneme süresi içinde işveren iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminat ödemeksizin feshedebiliyor ve işçiyi işten çıkarabiliyor. Deneme süresinin uzaması güvencesizliğin artması anlamına geliyor.

Yeni esnek çalışma biçimleri

"Çağrı üzerine çakışma" başlıklı İş Kanunu'nun 14. maddesine yeni esnek çalışma biçimleri ekleniyor. "Evden çalışma" ve "uzaktan çalışma" yasalaşıyor. Oldukça ciddi sorunlar yaratabilecek olan bu esnek çalışma biçimlerine ilişkin detayların (bölünemeyen haklar, yıllık ücretli izin, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmada esas süre, hafta tatili ve ücretine hak kazanma ve benzeri konulara ilişkin hususlar) bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülüyor. Bu oldukça tartışmalı bir husus. Öte yandan bakanlık tarafından halen üzerinde çalışılan "iş paylaşımı" adlı esnek çalışma biçimine bu torba kanunda yer verilmedi.

Ben bilirim anlayışı

Bütün bu değişiklikler yapılırken sendikalara bilgi verilmedi, onlarla tartışılmadı. Bu değişiklikler ne Üçlü Danışma Kuruluna ne de Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) getirildi. Hatırlıyor musunuz? Anayasa değişiklikleri içinde bir de ESK vardı. Eskiden yasa ile düzenlenen ve göstermelik bir yapı olan ESK anayasal bir mertebeye yükseltilmişti. Anayasa'nın 166. maddesine "Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur" hükmü eklenmişti. Peki neden bu değişiklikler için ESK toplanmadı. İstişareye pek ehemmiyet verenler neden sendikalarla istişare etmedi? Böylece anayasa değişikliklerinin göstermelik hükümlerinden birini daha yaşayarak gördük.

Sanırım bu kadarı yeter! Daha fazlası için 163 sayfalık torbaya bakılabilir. Bu arada unutmadan tekrar hatırlatayım; torbanın büyüğü sırada. O torbada neler

mi var? Sızanlardan bir kısmı şunlar: Kıdem tazminatının budanması, asgari ücretin bölgeselleştirilmesi, kiralık işçilik, geçici işçiliğin (belirli süreli çalışma) yaygınlaştırılması ve elbette henüz sızmayan başka sürprizler...

"İleri demokrasi"den işçinin payına düşenler bunlar. Bilmem "yeter" mi arkadaşlar!

Bu KHK çok tehlikeli, çok...

BirGün 7 Nisan 2011

Hükümete Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarma yetkisi veren yetki kanunu TBMM'de kabul edildi. "*Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu*" hükümete 6 ay süreyle meclisi devre dışı bırakma yetkisi veriyor.

KHK özel ve olağandışı bir "yasama" yolu olarak biliniyor. 1961 Anayasasının ilk halinde olmayan KHK, 1971 yarı-askeri müdahalesi sonucu anayasa hükmü haline geldi. KHK yöntemi 1982 Anayasası ile daha da güçlendi ve neredeyse olağan bir yasama aracı olarak kullanılmaya başlandı. Anayasa'nın 91. maddesine göre TBMM, hükümete KHK çıkarma yetkisi verebiliyor. KHK hükümetin meclis sürecini işletmeden kanun yapması anlamına geliyor. Böylece hükümet uzun sürecek yasama sürecinden ve kamuoyu baskısından kurtulmuş oluyor. KHK yürütmeyi güçlendiren, yasamayı bypass eden otoriter bir araç.

Otoriter bir yönetim aracı

Anayasaya göre KHK'ların Resmî Gazetede yayımlandıkları gün Meclise sunulmaları ve Meclis komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülmeleri zorunlu. Ancak anayasa bunun için kesin bir süre belirtmiyor. Bu nedenle 20-25 yıldır yürürlükte olan ve hâlâ mecliste görüşülmemiş çok sayıda KHK söz konusu. KHK çıkarma yetkisi, 1982 Anayasası döneminde kötüye kullanıldı, meclis ve kamuoyu denetiminden kaçmanın bir aracı haline geldi.

Örneğin 1984 yılında çıkarılan 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 1990 yılında çıkarılan 399 sayılı KİT personel rejimine ilişkin kararname gibi çok sayıda KHK halen yürürlükte. Özellikle ANAP hükümetleri döneminde KHK'ların çok yaygın olarak kullanılması karşısında Anayasa Mahkemesi ancak ivedilik isteyen konularda ve zorunlu düzenlemeler için KHK çıkarmanın söz konusu olabileceğini hükme bağladı.

Şimdi, tam seçim öncesinde kamu çalışma düzenini ve personel rejimini alt üst edebilecek bir KHK yetki kanunu mecliste kabul edildi. KHK çıkarma yetkisi veren kanun hangi ivedi ve zorunlu ihtiyaçtan kaynaklanıyor? Bunun yanıtını KHK yetki kanununun gerekçesinde görebiliyoruz:

> "Yetki Kanunu Tasarısı ile kamu hizmetlerinin düzenli, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının bakan-

> lıklar arası dağılımının yeniden belirlenmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, işçiler, sözleşmeli personel ile diğer kamu görevlilerinin çalışmalarında etkinliği artırmak üzere, bunların atanma, nakil, görevlendirilme, seçilme, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme usul ve esaslarına ilişkin konularda düzenlemelerde bulunmak üzere Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmesi öngörülmektedir."

Kamu personel rejimi alt üst

Aslında bir ivedilik ve zorunluluk olmadığı açık. Amaç kamu personel rejimini sil baştan düzenlemek. Yetki kanunu ile hükümetin KHK ile değişiklik yapabileceği yasaların çok geniş bir alana yayıldığı görülüyor. Bunlar arasında bakanlıkların kapatılması, açılması, birleştirilmesi dahil 20 teşkilat yasası yer alıyor. Hükümet ayrıca kamu çalışanlarının ve işçilerin atanma, nakil, görevlendirme, seçilme, terfi, yükselme, görevden alınma ve emekliye sevk edilme gibi konularıyla ilgili olarak aralarında Devlet Memurları Yasası, Yükseköğretim Personel Yasası, TSK Personel Yasasının da olduğu 6 kanun ve KHK'da değişiklik yapabilecek.

Daha vahimi hükümet bu sayılan kanunların dışında genel olarak tüm diğer kanun ve KHK'larda işçi, memur ve sözleşmeli personelin çalışma koşulları ile ilgili hükümlerde istediği değişiklikleri yapma yetkisi alıyor. Özetle, yetki kanunu ile hükümet çalışma hayatı ile ilgili hemen her konuda KHK çıkarma yetkisine, diğer bir ifadeyle yangından mal kaçırırcasına değişiklik yapma imkânına kavuşmuş olacak. Örneğin bu yolla İş Yasası'nda da değişiklik yapılmasının önünde hiçbir engel yoktu. Zulada bekleyen İş Yasası değişiklikleri KHK ile yapılırsa şaşmamak gerek.

İşçi de topun ağzında

Bu yetki yasasına dayalı olarak çıkarılacak KHK'lar hem memurların hem de işçilerin çalışma koşullarını köklü olarak değiştirecek. Bu değişikliğin esneklik, kuralsızlık ve güvencesizlik yönünde olacağını ve çalışanların sınırlı güvencelerini dahi budayacağını öngörmek için kâhin olmaya gerek yok. Bilindiği gibi AKP hükümetinin 2004 yılında çıkardığı Kamu Yönetimi Temel Kanunu Cumhurbaşkanı Sezer tarafından onaylanmadığı için yürürlüğe girmemişti. Ancak bilindiği gibi başka araçlarla (taşeron, 4-B, 4-C gibi) kamu personel rejimi yavaş yavaş güvencesizleştirildi. Şimdi hükümet KHK'lar yoluyla kamu personel rejimini tümüyle yeniden düzenleyebilecek.

Seçimlere 2 ay kala böylesine köklü bir konuda KHK yetkisi almak; kamu çalışanlarının ve işçilerin çalışma koşullarını alt üst edecek bir konuda sendikaların ve meslek örgütlerinin görüşlerini almamak ve dahası meclisi devre dışı bırakarak olağandışı ve otoriter bir yöntem olan KHK'yı tercih etmek hayra alamet olmasa gerek.

Hükümete 6 ay süreyle bütün devlet aygıtını ve çalışma hayatıyla ilgili her yasayı istediği gibi değiştirme yetkisi veren bu KHK düzeni ile emekçilerin telafisi güç ciddi hak kayıpları yaşayacağı çok açık.

Bu KHK çok tehlikeli, çok...

"Sosyal" devlette işçi simsarlığı

BirGün 9 Haziran 2011

Önce iki kadın işçiyle ilgili iki haberi okuyalım: Birinci haber:

> "Adana Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi'nde temizlik işlerini üstlenen taşeron firmalarda görünüp farklı işlerde çalıştırılan işçiler, kadro eylemi yaptı. Temizlik taşeron firmasına bağlı olmasına rağmen hemşirelik yapan 24 yaşındaki Ayşe Algın, eylemden dakikalar sonra meslektaşlarının halaylı eylemine katıldığı gerekçesiyle işten atıldı." (*Milliyet*, 25.06.2011)

İkinci haber:

> "Tacizi şikâyet etti, işinden oldu. Trabzon Valiliği Özel Kalem Müdürü Nuri K. hakkında kendisini telefonla ve mektupla taciz ettiği iddiasıyla savcılığa suç duyurusunda bulunan sekreter E.E işinden oldu. (...) Sekreter E.E.'ye Trabzon İl Özel İdaresi'nin eleman ihtiyacını karşılayan Yaşam Yemek ve Temizlik Hizmetleri A.Ş' adlı firma tarafından iş akdinin feshedildiği bildirildi." (*Milliyet*, 27.06.2011)

İki kadın çalışanın başına gelenler ülkemizdeki güvencesiz-esnek-hukuksuz-ayrımcı çalışma rejiminin vahim yüzünü bir kez daha gözler önüne seriyor. Güvencesiz ve keyfi çalışma rejimi her yere dal budak salmış durumda. Kiralık işçilik, işçi kiralayarak komisyon almak daha yasası çıkmadan yıllardır uygulanıyor. Üstelik sadece özel sektörde değil, devlet de yasa dışı bir biçimde personel ihtiyacını işçi simsarı firmalardan karşılıyor.

Devlet asıl ve sürekli işlerde (hemşirelik ve özel kalem sekreterliği) hizmet alımı adı altında taşeron şirketlerden (teknik adıyla alt işveren) işçi kiralamakta. Bu kamuda son derece yaygın bir uygulama. Pek çok kamu kurumu kadrolu güvenceli eleman çalıştırmak yerine ihale yoluyla hizmet satın almakta, işçi kiralamakta.

İnanılır gibi değil ama kamuda buna "ihaleye çıkmak" deniyor. İhalede mal ve hizmet değil, işçi kiralanıyor. Tıpkı leasing gibi, işçiler aracı firmalar tarafından kiralanıyor. Düşük teklifi veren firma ihaleyi alıyor. Kâğıt üzerinde işçilerin patronu aracı taşeron şirket gözüküyor ama aslında bu firmanın işyerindeki çalışma düzeniyle bir ilişkisi yok. İşin sevk ve idaresi kamu kurumu tarafından yürütülüyor. İşin özü şu: kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolu personel almasına izin verilmediği için onlar hizmet alımı adı altında taşeron şirketlere (modern işçi simsarları) komisyon ödüyorlar. Böylece temizlik hizmetleri sağlıyor gözüken bir şirket hemşire ve sekreter kiralıyor.

Bu uygulama baştan aşağı hukuksuz, haksız ve keyfidir. Bu uygulama muvazaa bir diğer ifadeyle kanuna karşı hiledir. AKP hükümeti ve işverenler çok istemesine rağmen henüz ülkemizde kiralık işçilik (geçici/ödünç iş ilişkisi) yasal değildir. Bu yöndeki yasa meclisten geçmiş ama sendikaların tepkisi üzerine veto edilmişti. Alt işverenler ve iş bulmaya aracılık eden şirketler işçi kiralayamazlar.

İş Yasasına göre (Madde 2) asıl işte ancak istisnai durumlarda, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" alt işveren işçisi çalıştırılabilir. Dahası yasaya göre alt işveren bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmak zorundadır.

Kamu kurumları bu hükümlerin tümünü çiğnemektedir. Ortada alt işveren işçisi yoktur. İşçiler asıl işverenin (ilgili kamu kurum ve kuruluşunun) işçisidir. İhalede şirket değişmekte ancak işçiler genellikle aynı kalmaktadır. Öte yandan alt işveren uygulaması için ortada işletme ve işin gereği ile teknolojik bir zorunluluk da yoktur. Bütün yapılanlar bir mizansenden, muvazaadan ve hileden ibarettir.

Hile ile işçi kiralayan kamu kurum ve kuruluşları, işçi kiralayarak para kazanan şirketler, işçi kiralamak için açılan ihaleler, tacizi şikâyet eden kadın işçiyi, eyleme katılan hemşireyi anında işten atan cinsiyetçi-ayrımcı simsar şirketler... Son yıllarda perçinlenen güvencesiz çalışma rejiminin resmidir bu yaşananlar.

Bugünlerde yasa dışı yürütülen bu uygulama için yasal kılıf, kiralık işçilik veya modern işçi simsarlığına ilişkin yasal düzenleme (teknik adıyla geçici/ödünç iş ilişkisi) kapıda. Veto edilen yasa muhtemelen yeni yasama yılında Meclis gündemine gelecek. Ciddi bir toplumsal direnç olmazsa muhtemelen yasalaşacak. Ama bu yasa meşru olmayacak, hukuki olmayacak. Keyfiliğin, vahşi kapitalizmin yasası olacak.

Bu modern-köle rejimine karşı yegâne güvence çalışanların örgütlülüğü ve toplu eylemi. Nitekim Dev Sağlık-İş ve SES tarafından sürdürülen eylem sonucunda Çukurova Balcalı hastanesinde bu keyfiliğe dur dendi. Varılan anlaşmaya göre başka bir birime sürgüne yollanan işçiler eski bölümlerine dönecek ve işten çıkarılan sağlıkçılar da işlerine geri dönecek. Taşeron sağlık işçilerinin üniversitenin asli işçileri olduğuna ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16 Ekim 2010 yılında verilen karar uygulanarak işçilerin üniversite bünyesinde çalıştırılması işlemleri gerçekleştirilecek. Üniversite yönetimi taşeron sağlık işçileri ile 30 gün içinde bireysel sözleşmeler imzalayacak. (*Sendika.org*, 27 Haziran 2011)

Demek ki neymiş? Bu yasalarla da sendikacılık yapılır, hak aranır ve keyfiliğe dur denilebilirmiş! Yeter ki niyet olsun, inanç olsun; yeter ki sendikacıların sol memelerinin altındaki cevahir kararmasın!

Toplum yararına çalışma mı?

BirGün 8 Eylül 2011

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, "Toplum Yararına Çalışma Programı" kapsamında İŞKUR'a kayıtlı 50 bin işsizin kamu yararına işlerde çalıştırılacağını açıkladı. İŞKUR tarafından çalışmaları sürdürülen Toplum Yararına Çalışma Programı 23 ildeki işsizler arasından seçilecek 50 bin işsizin 6 ay süreyle kamu kurumlarının çeşitli ihtiyaçlarını gidermek için çalıştırılmasını öngörüyor. Program, İç Anadolu ve Karadeniz bölgesinin yanı sıra ağırlıklı olarak Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerini kapsayacak.

Detayları henüz açıklanmayan program kapsamında çalışacakların ücretlerinin İŞKUR tarafından karşılanması öngörülüyor. Bakan açıklamasında toplum yararına işlere örnek olarak ağaçlandırma çalışmaları ile Millî Eğitim gibi örnekler verdi. Bakan Çelik, İşsizlik Fonu'ndaki imkânların zaten işsizler için kullanılması gerektiğini ve bu uygulama kapsamında yerinde değerlendirildiğini de ileri sürdü. (*Milliyet*, 1 Eylül 2001)

Toplum yararına/kamu yararına çalışma fikri ilk bakışta çok cazip gözüküyor. Devlet, toplum yararına hizmetler için istihdam sağlayacak. Gayet kamucu ve sosyalizan bir fikir gibi duruyor. Hatta işsizliğin çözümünde kamunun öncülük etmesi gerektiği fikrinin zımnen kabulü olarak da okunabilir bu program. Bir tür kamuculuk itirafı olarak da. Hayal gücümüzü biraz genişletsek 1848 Fransız Devrimi sonrası kısa bir süre uygulanan Louis Blanc'ın Ulusal/Sosyal Atölyelerine de benzetebiliriz bu programı. İşsizlere kazma kürek verilerek yolhendek kazdırılması gibi. Böylece kamusal hizmetler artacak, kamusal istihdam artacak ve işsizlik bir nebze olsun azalacak.

Peki, biraz tuhaflık yok mu? Kadrolu kamu görevlisi yerine taşeron-hizmet satın alma yöntemini tercih edenlerin, son kalan kamu kuruluşlarını özelleştirmek için can atanların, piyasa ekonomisine biat edenlerin toplum/kamu yararına çalışma programından söz etmesi biraz tuhaf gelmiyor mu size?

Toplum Yararına Çalışma Programına biraz daha yakından bakınca aslında İŞKUR kaynakları ile yeni geçici/eğreti işler yaratıldığını ve düzenli/sürekli kadrolarla yürütülmesi gereken kimi toplum yararına işlerin (kamu hizmetlerinin) devlet eliyle geçicileştirilmek istendiğini görüyoruz. Bu yolla bir yandan 50 bin işsize iş sağlanacak öte yandan kimi kamu hizmetleri için kadrolu personel alınmadan bu işler yürütülmüş olacak. Ve tüm bunlar yapılırken devlet elini cebine atmayacak. Bedeli işsizlik sigortası fonundan karşılanacak.

Örneğin Millî Eğitim'de Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırılacak işsizler ne yapacak? "Sosyal" devlet okulların temizliğini ve bakımını çoktan velilere yüklemiş durumda. Okullarda maaşını/ücretini devletin ödediği hizmetli neredeyse kalmadı. İşte program kapsamında işsizlerin bir kısmı okullarda hizmetli olarak çalıştırılabilecek. Veya belediyelerin park ve bahçeler biriminde kadrolu işçi çalıştırmak yerine 6 ay süreli İŞKUR'un finanse ettiği işsizler çalışacak.

Program başka pek çok soru işareti de taşıyor. İŞKUR'da kayıtlı 1,5 milyon işsiz var. 50 bin kişi kayıtlı işsizlerin 1/30'u. Hadi bunu geçelim. Seçilecek 50 bin işsiz için kriter ne olacak? Bu seçim ne kadar objektif olacak? 6 ay süreyle çalıştırılan işsizler hangi hukuksal statüye tabi olacak? Ücret düzeyleri ne olacak? İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanan işsiz sayısı son derece sınırlı iken fon kaynaklarını bu şekilde kullanmak ne kadar doğru? Neden işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının genişletilmesi yerine bu yola başvuruluyor? Neden toplum yararına çalıştırılacak işsizlere kamu kurumlarının bütçesinden ödeme yapılmıyor? Bu sorular yanıt bekliyor...

Yanıtlar belli aslında. İŞKUR kaynakları bugüne kadar nasıl amaç dışı ve siyasal yarar için kullanıldıysa bundan sonra da benzer uygulamalar devam edecek. Bu haliyle Toplum Yararına Çalışma Programı kamu istihdamını daha da geçicileştirmesi ve eğretileştirmesi yanında, İŞKUR kaynaklarının hükümet eliyle kliyentalist kullanımın yeni bir örneği olmaya aday gözüküyor.

Yeni Anayasa Mahkemesi nereye?

BirGün 17 Kasım 2011

2010 Anayasa değişiklikleri ile yetkileri ve üye sayısı artırılan yeni Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) asosyal kararlarına 2 Haziran 2011 tarihli "Yeni Anayasa Mahkemesinden 'Asosyal' Kararlar" başlıklı yazımda değinmiştim. Ancak o tarihte AYM'nin gerekçeli kararları henüz yayınlanmamıştı. 4/C ile ilgili kararın gerekçesi 21.10.2011 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. (Esas Sayısı: 2010/46Karar Sayısı: 2011/60) Bu gerekçeli karar Anayasa Mahkemesi'nin çalışma ilişkileri konusunda nasıl hızla neo-liberal bir içtihat oluşturduğunu ve Anayasa'nın sosyal hukuk devleti ilkesini nasıl bir kenara bıraktığını göstermesi açısından son derece çarpıcı.

Önce kısaca davaya konu olan olayı hatırlayalım: TÜİK'te 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi uyarınca çalışmakta iken hizmet sözleşmesi feshedilen 4/C'li bir çalışan, tarafına iş sonu/kıdem tazminatı ödenmesi istemiyle yaptığı başvurunun reddi üzerine, iş sözleşmesinde yer alan "sözleşmenin feshinde ihbar, kıdem veya sair adlar altında herhangi bir tazminat ödenmez." hükmünün ve bütün bunlara dayanak olan Bakanlar Kurulu kararlarının iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle Danıştay 2. Dairesine dava açmıştı. Davaya konu işlemlere dayanak oluşturan 4/C maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu da söz konusu hükmün iptali talebiyle AYM'ye başvurmuştu.

Şimdi de 657'nin 4/C maddesine bakalım, nedir bu 4/C? "Geçici personel, Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan

ve işçi sayılmayan kimselerdir." 4-C "bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetler" için öngörülen istisnai bir düzenleme. Ancak çeşitli kamu kurumları bunu olağan bir istihdam yöntemine dönüştürmüş durumda. Böylece bir tür kanunsuz, ucuz ve esnek çalışma biçimi oluşturulmuş durumda. 4/C TEKEL işçilerinin eylemi ile kamuoyunun gündemine taşınmıştı.

Anayasa Mahkemesi 17 üyesinin 16'sının oyuyla 4/C statüsünde çalışmanın Anayasaya uygun olduğuna karar verdi. Anayasa Mahkemesi kararında şu oldukça ilginç ve inanılmaz değerlendirmeler yer alıyor:

"Geçici personel statüsü, *belli bir vasıf gerektirmeyen, daha çok bedensel çalışmalara ağırlık veren*, başlangıç ve bitişi belli olan, süreli işlerde çalışmayı öngörmektedir. Bu personel, idare ile yaptıkları bir sözleşme uyarınca idare için belirli bir iş yapan kişi konumundadır ve yaptıkları iş, geçici veya mevsimlik olup, *asli ve sürekli görevlerden de sayılmaz*. Bu nedenle geçici personel; Anayasa'nın 128. maddesi kapsamında belirtilen *memur ve diğer kamu görevlileri kavramı dışında kalan, sözleşme ile çalıştırılan, işçi de olmayan, kendine özgü istisnai bir istihdam türüdür."* (Vurgular bana ait)

Anlaşılan Anayasa Mahkemesi TÜİK çalışanını vasıf gerektirmeyen bedensel bir çalışma olarak görüyor. AYM 4/C statüsünde çalışanları ne memur ne işçi olarak kabul ediliyor. Böylece memurların ve işçilerin sahip olduğu haklardan yararlanmaları engellenmiş oluyor. Anayasa Mahkemesi daha da ileri gidiyor. 4/C statüsünün Anayasaya aykırı olmak bir yana bizzat sosyal devlet ilkesinin gereklerine uygun olduğunu şu inanılmaz cümlelerle anlatıyor!

"Diğer taraftan, Anayasa'nın 17. maddesi ile tanınan, herkesin yaşama ve maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkı, 49. maddesi ile de Devlet'e verilen çalışanları koruma yükümlülüğü gözetildiğinde, itiraz konusu kuralla geçici personel statüsü adı altında böyle bir istihdam biçiminin oluşturulması ile yaşam hakkı ortadan kaldırılmadığı gibi**,** *getirilen düzenlemenin çalışanlara geçici de olsa iş ortamı yaratmayı amaçladığı ve sosyal devlet ilkesinin gereklerine de uygun olduğu anlaşılmaktadır."* (Vurgular bana ait)

Kısaca Anayasa Mahkemesi diyor ki; geçici de olsa, güvencesiz de olsa iş bulduğunuza şükredin. Sosyal devleti ilkesini ve ILO'nun temel ilkelerinden olan insanca iş kavramını (decent work) unutun. Devletin çalışma standartlarını yükseltme işlevini unutun. AYM demek istiyor ki; devlet artık bir şirket gibi yönetilebilir ve işçilik maliyetlerini düşürmek için 4/C'li çalıştırması mubahtır.

Anayasa Mahkemesi 4/C kararında ilginç bir mutabakat ortaya koydu. Mahkemenin Özal, Demirel, Sezer ve Gül tarafından atanan üyeleri neredeyse tam bir fikir birliği içinde davrandı. Bunun tek istisnasını sosyal politika kökenli bir akademisyen olan Profesör Engin Yıldırım oluşturdu. Yıldırım 4/C statüsünün anayasaya aykırı olduğunu belirterek karara karşı net bir muhalefet şerhi yazdı. Geçmişte laiklik ilkesini korumak adına tuhaf kararlara imza atan ve neredeyse ikiye bölünen AYM, sosyal devlet ilkesini bir kenara bırakan manidar bir uzlaşma görünümü veriyor ve neo-liberal bir içtihatta birleşiyor.

Not: 3. Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu'ndaki bildirisiyle karara dikkatimi çeken Av. Gökhan Candoğan'a teşekkür ediyorum.

Çırak nesiller yetiştirmek

BirGün 28 Şubat 2012

> "Çocukların, neredeyse bebekliklerinden itibaren, hepsi de az ya da çok sağlıksız olan fabrikalarımızda çalıştırılmalarına izin veriliyor. Bütün zamanlarını açık havada yapacakları sağlıklı egzersizlerle okul arasında paylaştırılması gereken bir yaşta, dört duvar arasında uzun, tekdüze ve yorucu bir çalışmaya mahkûm ediliyorlar."
>
> Robert Owen, 1818*

Owen'ın bu saptamalarının üzerinden neredeyse 200 yıl geçti. Çocuk işçiliğin ortadan kaldırılması ve çalışma yaşının yükseltilmesi konusunda hayli mesafe alındı ama Türkiye bugünlerde çalışma yaşını fiilen 11'e indirecek bir yasa teklifini tartışıyor.

Sekiz yıllık zorunlu eğitimi kesintili hale getiren AKP'nin yasa teklifi sadece toplumsal cinsiyet açısından değil sosyal-sınıfsal açıdan da eşitsizlikleri artırıcı ve çocuk işçiliği teşvik edici nitelikte. AKP grup başkanvekilleri tarafından 20 Şubat 2012 tarihinde TBMM'ye sunulan ve eğitim sistemini 4+4+4 şeklinde kademelendiren 212 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik yapılmasına ilişkin kanun teklifi çalışma hayatı ve sosyal adalet açısından da son derece sakıncalı hükümler içeriyor.

Teklifin, 3008 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda öngördüğü değişiklikler çocuk işçiliği ve çırak adı altında ucuz işgücünü yaygınlaştıracak niteliktedir. Bilindiği gibi, yasa teklifi 8 yıllık zorunlu kesintisiz eğitimi 4+4 şeklinde iki kademeye bölmekte ve bu aşamaları "ilköğretim birinci kademe" ve "ilköğretim ikinci kademe" olarak tanımlamaktadır. Teklif ile 3008 sayılı yasanın 9 ve 10. maddelerinde yapılması planlanan değişiklik ile birinci kademeyi bitiren çocukların aday çırak ve çırak olmasının önü açılmaktadır.

Çocuk işçiliği teşvik

Teklif ile Mesleki Eğitim Kanunu'nun "aday çırak" başlıklı 9. maddesinin "İlköğretim okulunu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar işyerlerinde aday çırak olarak eğitilebilirler" hükmünde yer alan "ilköğretim" ifadesi "ilköğretim birinci kademe" olarak değiştirilmektedir.

Aynı yasanın 10. maddesinde düzenlenen ve çırak olmak için zorunlu olan "14 yaşını doldurmak ve en az ilköğretim okulu mezunu olmak" koşulları ise "11 yaşını" ve "ilköğretim birinci kademe" şeklinde değiştirilmektedir. Böylece çocukların 4 yıllık eğitimden sonra aday çırak ve çırak olmasının önü açılmaktadır. Bunun anlamı istihdama giriş yaşının, çalışma yaşının 11'e düşürülmesidir.

Teklif Türkiye'nin de onayladığı uluslararası çalışma standartlarına aykırıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1973 yılında kabul edilen İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 sayılı Sözleşmeye göre çalışma yaşı her

halükarda 15 yaşın altında olamaz. Türkiye tarafından 1998 yılında 4334 sayılı kanunla onaylanan sözleşme Türkiye açısından bağlayıcılık kazanmıştır.

Öte yandan 138 herhangi bir sözleşme değildir; ILO'nun 8 temel sözleşmesinden biridir. ILO aralarında 138 sayılı sözleşmenin de bulunduğu sekiz sözleşmeyi temel insan hakları sözleşmeleri olarak kabul etmektedir. Üye devletlerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın bu sekiz sözleşmeye uyması zorunludur. ILO'ya göre bu sekiz sözleşmenin güvence altına aldığı haklar öteki bireysel ve toplu hakları korumak ve geliştirmek için zorunludur ve diğer hakların kullanılması bu haklara bağlıdır. 138 sayılı sözleşme 161 ülke tarafından onaylanmıştır.

Türkiye, 138 sayılı sözleşmeyi onaylayarak anayasal bir yükümlülük altına girmiştir. Anayasa'nın 90. maddesine göre "usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir." Dahası kanunlarla temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerin aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda uluslararası sözleşme hükümleri esas alınır. Anayasa'nın 90. maddesi yasama organını da bağlamaktadır. Yasama organı onayladığı bir uluslararası sözleşmeyi bypass edecek bir yasayı kabul edemez. Böyle bir girişim uluslararası hukuk skandalı olur.

Uluslararası hukuk hiçe sayılıyor

138 sayılı sözleşme işe kabulde asgari yaşın zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngörerek çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Çocuk işçilikle mücadele ve asgari çalışma yaşının yükseltilmesi ILO'nun en önemli gündemlerinden biri olagelmiştir. Nitekim sözleşmenin birinci maddesi sözleşmeyi onaylayan üye ülkelere "çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etme" yükümlülüğü getirmektedir.

Madde üye ülkelere çalışmaya kabulde asgari yaşı giderek yükseltme yükümlülüğü getirirken 4+4+4 teklifi ile çalışma yaşı 11'e indirilmektedir. Oysa 138 sayılı sözleşmenin 2. maddesi çalışmaya kabulde asgari yaş sınırının, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olamayacağını hükme bağlamaktadır. Madde ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan ülkelerin ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebilmesine olanak tanımaktadır. Ancak bu istisnanın Türkiye için geçerli olduğunu söylemek olanaklı değildir.

Dolayısıyla AKP'nin teklifi uluslararası kabul görmüş çalışma normlarının ve eğilimin aksine çalışma yaşını düşürmeyi hedefleyen bir tekliftir. Bu teklif yasalaşırsa çırak adı altında ucuz ve güvencesiz çalışma daha da yoğunlaşacaktır.

Çırak-çocuk işçiler

Çıraklar işyerlerinde işçiler gibi çalışırlar. "İşçi benzeri" çalışanlar olarak adlandırılırlar. Ancak işçiler ücret elde etmek için çalışırken, çıraklar öncelikle bir meslek ve sanatı öğrenmek için çalışılar. Çıraklar iş sağlığı ve güvenliği hükümleri hariç olmak üzere İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Çıraklar Borçlar Kanunu ile Mesleki Eğitim Kanunu hükümlerine göre çalıştırılmaktadırlar. Çıraklar sendikaya üye olamazlar ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanamazlar. Çalışma hayatının en güvencesiz katmanlarından biri çıraklardır.

Ancak teknik olarak İş Kanunu kapsamı dışında olmalarına karşın çıraklar istihdam içindedir. Yasaya göre aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenemez. Uygulamada çıraklığın bir ucuz işgücü kaynağı olarak kullanıldığı bilinmektedir.

Eğitim yukarıya doğru sosyal mobilite sağlayan bir sosyal politika aracı, dolayısıyla toplumsal eşitsizliği azaltma yöntemlerinden biri olarak kabul edilir. Ancak eğitimin giderek bir kamusal hizmet olmaktan çıkması ve toplumun varlıklı ve yoksul kesimleri arasında eğitim olanakları açısından giderek büyüyen uçurumla birlikte eğitim bu işlevini önemli ölçüde yitirmiştir.

4+4+4 teklifi ile eğitim aşağıya doğru sosyal mobilite işlevi görecek, toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretecek ve genişletecektir. Yoksul ve dar gelirli toplumsal sınıfların çocukları erken yaşta çıraklığa yönlendirilecektir.

4+4+4 teklifi "ustalık" döneminin çırak nesiller yetiştirme projesi olsa gerek...

* Robert Owen, **Yeni Toplum Görüşü**, Çeviren: Doğan Şahiner, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1995, s. 96

Esneklik cinayettir

BirGün 15 Mart 2012

İş cinayetlerine kurban giden on binlere 11 işçi daha eklendi. İstanbul-Esenyurt'ta bir AVM inşaatında çalışan 11 işçi inşaat alanında uyudukları çadırda yanarak öldü. Son yıllarda kitlesel iş cinayetlerinin giderek tırmandığını görüyoruz: Adana-Kozan, Ankara-OSTİM, İstanbul-Davutpaşa, Maraş-Elbistan, İstanbul-Tuzla ve daha niceleri...

Bu yaşananlar kaza olarak nitelenemez, ihmalle izah edilemez. Bu cinayetler bir rejim sorunudur. Evet bir rejim sorunu. Son yıllarda giderek güçlenen esnek-güvencesiz-sendikasız çalışma rejimi bu cinayetlerin asıl nedenidir. Türkiye kapitalizmi büyüyor, sermaye birikiyor, inşaat sektörünü almış başını gidiyor. Otel inşaatları, AVM inşaatları, plaza inşaatları yükseliyor... Ölü sayısı da yükseliyor.

Türkiye'de 1946-2010 arasında 60 bin işçi iş cinayetlerine kurban gitmiş. 2000-2010 arasında ise 10.723 işçi... Türkiye kapitalizmi büyüdükçe işçi ölümleri artmış. Giderek daha fazla işçi iş cinayetine kurban gider olmuş.

Bu cinayetlere "iş kazası" diyorlar, "ihmal" diyorlar. Buna inanmamızı bekliyorlar. Yılda binden fazla iş cinayeti yaşanıyorsa burada artık ihmalden, kazadan söz edilemez. Bu cinayetleri önlemekle, bu işçi cehennemlerini denetlemekle sorumlu olanlar cinayet sonrasında adeta cinayet masası edasıyla olay yerini incelemesi yapıyor. Geçiniz bunları. Giderek artan bu iş cinayetlerinin asıl nedenlerini örtmeyin.

İş cinayetlerinin asıl nedeni. Esnek, kuralsız, güvencesiz ve sigortasız çalıştırmadır. Daha fazla esneklik daha fazla ölüm demektir. Daha az sendika daha çok ölüm demektir. Sendikanın giremediği işyerine ölüm girer. En büyük sektörlerden biri olan inşaatta kamu dışında sendikalı işçi yok mertebesinde. Yalçın Küçük'ün ifadesiyle "tekstil, inşaat ve turizm" (TİT) mafyatik sektörlerdir. İnsana en az değer verilen yerlerdir. Bunun son kanıtı Esenyurt'taki katliamdır

İşte bu nedenle esnekliği artırma çabaları, çalışma hayatını kuralsızlaştırma çabaları yeni iş cinayetlerine davetiye çıkarmak demektir. Çalışma yaşamında kuralları gevşetirseniz, esnek çalışmayı teşvik ederseniz, denetlemezseniz olacağı budur. Bu cinayetler tesadüf değildir. İş cinayetlerinin artması tesadüf değildir. Tercih edilen çalışma rejiminin, esnek-güvencesiz-sendikasız çalışma rejiminin sonucudur.

Hükümetin çalışma ilişkilerinde tercih ettiği yönelim (çalışma rejimi) iş cinayetlerini azaltıcı değil artırıcı yöndedir. İşgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesi 61. hükümet programında açıkça yer alıyor. Bu hedef doğrultusunda hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) açıkça çalışma hayatının daha da esnekleştirilmesini, çalışma kurallarının daha da gevşetilmesini içeriyor. 4+4+4 ile çalışma yaşı 11'e indiriliyor.

Çalışma Bakanı boşuna "ihmal" demesin, "işçilerin kaldığı çadırın ikinci kapısı yoktu" demesin. İş cinayetinin nedenleri teferruatlarda saklı değil. Sermayeyi bu kadar dizginsiz bırakırsanız, çalışma hayatını bu kadar esnekleştirseniz, işverenlerin her dediğini yaparsanız, sendikaları etkisiz hale getirirseniz olacağı budur.

İş cinayetleri bir rejim sorunudur. Evet rejim sorunu! Esnek-güvensiz-sendikasız çalışma rejimi ve onun siyasi mimarları bu cinayetlerin asıl sorumlusudur.

Madem patronların hükümeti değilsiniz...

BirGün 10 Mart 2012

Başbakan Erdoğan'ın TÜSİAD'ın 4+4+4 kesintili eğitim yasa değişikliğine getirdiği eleştiriler karşısında verdiği tahammülsüz yanıtta bir cümle çok dikkate değerdi: "Biz seçkinlerin, elitlerin, patronların hükümeti değiliz" (aa.com.tr 1 Mart 2012). Bu ifade irdelenmeye değer. Patronların hükümeti değilseler, aşağıdaki uygulamaları kim yaptı? Patronların hükümeti olup olmamanın turnusol kağıdı işçi-işveren, emek-sermaye ilişkileridir. 10 yıllık AKP hükümeti döneminde işveren örgütlerinin çalışma hayatına ilişkin temel isteklerinin tümü yerine getirildi. İşte ispatı:

1) Toplu İş İlişkileri Yasası: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve sosyal tarafların üzerinde kısmen anlaştığı ve sınırlı iyileştirmeler getiren taslak, Bakanlar Kurulu'nda aylarca bekletildi. İşveren örgütleri ve kabinedeki bazı bakanlar (bir bölümü işveren kökenli) sendikalar haklarla ilgili kimi iyileştirmelere karşı çıktı. Nitekim sermayedar örgütleri TUSKON, TOBB, MÜSİAD, TÜSİAD ve TİSK yasa taslağına karşı bayrak açarak bakanlarla toplantı yaptı. İşveren örgütlerinin şikâyetlerinin Başbakan Erdoğan'a da iletildiği bildirildi (Dünya, 9 Ocak 2012). Yasanın meclise sevkini engellediler. Sonuçta onların dediği oldu. Grev yasakları artarak ve binde 5 olan işkolu barajı yüzde 3'e yükseltilerek tasarı meclise yolladı. Dünyanın hiçbir yerinde olmayan bankacılık sektöründe grev yasağı korundu.

2) Esneklik ve Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS): 61. Hükümetin programında birkaç kez işgücü piyasasının "katılıklarının" giderilmesi ve esnekleştirilmesi hedefine yer verilmiş durumda. Esneklik işveren örgütlerinin temel talebi değil mi? Bakanlık tarafından hazırlanan UİS taslağında çalışma yasaları ile ilgili yer alan değişikliklerin tümü işveren örgütlerinin taleplerini yansıtıyor. Kiralık işçilik, yeni esnek çalışma biçimleri, taşeron uygulamasının önündeki engellerin kaldırılması, geçici işçiliğin yaygınlaştırılması bu değişikliklerin belli başlıları. Türk-İş, işçi isteklerinin ısrarla göz ardı edildiğini belirterek UİS hakkında bakanlığın görüş isteğine yanıt vermeyeceğini açıkladı.

3) Kıdem Tazminatı Fonu: Sendikaların ısrarlı karşı çıkışlarına rağmen kıdem tazminatı fonunun kurulması hedefine ilk kez 61. hükümet programında yer verildi. İşveren örgütleri yıllardır kıdem tazminatının yük olduğunu iddia ederek kaldırılmasını veya sınırlandırılmasını istiyor. Peki şimdi kimin dediği oluyor?

4) Grev ertelemeleri: AKP hükümeti döneminde büyük ölçekli ve etkili grevlerin (özellikle lastik ve cam sektörü)neredeyse tamamı millî güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle ertelendi. Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararlarına rağmen bu grevler tekrar ertelendi. Dava dosyaları bu grevlerin açıkça işveren örgütlerinin istekleri doğrultusunda ertelendiğini ortaya koyuyor.

5) Teşmilde U dönüşü: AKP hükümeti 2009 yılında bankacılık sektöründe imzalanan bir toplu iş sözleşmesini sendikasız bazı bankalara teşmil etti. Ancak bu bankalar teşmil kararnamesini uygulamamakta direndi. Sendikanın teşmil kararnamesini uygulamayan bankalara karşı yasal yolları kullanmaya başlamaya hazırlandığı sırada hükümet teşmil kararnamesini aniden geri çekti. Böylece çalışanların değil bankaların dediği oldu.

6) İş Yasası'nda işverenlerin dediği oldu: 2003 yılında 4857 sayılı yasanın hazırlıkları sırasında bakanlık ve sendikalar iş güvencesi konusunda uzlaşmaya varmıştı. Yasanın iş güvencesi hükümleri 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacak ve tazminat tutarı 6-12 ay arasında olacaktı. Ancak Meclis müzakereleri aşamasında TOBB devreye girdi. AKP grup başkanvekilinin verdiği önergeyle kapsam 30 kişiye çıkarıldı, tazminat tutarı da 4-8 aya indirildi.

7) Piyasa toplumu yaratma hedefi: Aslında AKP iktidarının çalışanlar ve işverenler açısından gerçek anlamı, en berrak ifadesiyle, 59. Hükümet Programı'nda yer alıyor. Programda AKP "piyasa toplumu" yaratmayı birinci öncelik olarak saptıyordu. Bu kadar cüretkâr bir ifade sanırım hükümet programlarında ilk kez yer alıyor.

Bu örnekler doğrudan işveren örgütlerinin talepleriyle yapılan kritik yasa değişikliklerini ve uygulamaları yansıtıyor. Bunları artırmak mümkün. Öte yandan çalışanlar aleyhine başka pek çok uygulama da saymak mümkün, ama gerek yok, yer de yok.

Şimdi soru şu: Madem patronların hükümeti değilsiniz, neden patronların bir dediğini iki etmiyorsunuz?

Ulusal (Ucuz) İstihdam Stratejisi

BirGün 22 Mart 2012

Hükümetin uzun süredir üzerinde çalıştığı Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) Taslağı (2012–2023) adlı belge şubat ayında taraflara sunuldu. UİS taslak belgesi, AKP hükümetinin temel hedeflerinden biri olan işgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesi konusunda vahim adımlar içeriyor. Belge 2023 yılına kadar çalışma ilişkilerini daha da esnek ve güvencesiz hale getirecek bir stratejinin ayrıntılarına yer veriyor.

Bilindiği gibi gerek 61. Hükümet programı gerekse çeşitli bakanların yaklaşım ve açıklamalarındaki ortak iddia, Türkiye'de işgücü piyasasının katı olduğu ve bu katılıktan dolayı istihdamın artmadığı yönündedir. Bu iddia başta Dünya Bankası, IMF ve OECD olmak üzere çok sayıda uluslararası mali kuruluş tarafından da ileri sürülmektedir. Kuşkusuz teşhis yanlış olunca tedavi de yanlış olmaktadır.

İşgücü piyasası katı derken kastettikleri (kısmen varlığını sürdüren) çalışanları koruyucu ve düzenleyici yasa hükümleridir. Örneğin kıdem tazminatını katı bulmaktalar, asgari ücreti katı bulmaktalar, alt-işveren (taşeron) çalıştırılmasının belirli kısıtlamalara tabi olmasını katı bulmaktalar. UİS bu ve benzeri "katı" hükümleri eritmeyi ve buharlaştırmayı hedeflemektedir.

İstihdam ilişkilerinin esnekleştirilmesinin anlamı ücret maliyetlerinin düşürülmesidir. Bunun açık ifadesi ise daha ucuz işçiliktir. Bu nedenle Ulusal İstihdam Stratejisi aslında bir Ucuz İstihdam Stratejisidir. UİS ile daha ucuz, daha esnek ve daha güvencesiz bir çalışma ortamı yaratılacaktır.

UİS'te yer alan dört temel politika ekseni içinde "işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması" başlığı yer almaktadır. Ancak buradaki "güvence" ifadesi yanıltıcıdır. İlerleyen sayfalarda açık biçimde vurgulandığı gibi "temel hedef işgücü piyasasının esnekleştirilmesidir."

UİS mevcut çalışma yasalarında yer alan kimi koruyucu düzenlemelerin esnetilmesi yanı sıra, yeni esnek çalışma biçimlerinin de yasal hale getirilmesini hedeflemektedir. UİS nerdeyse tümüyle işveren örgütlerinin ağzından yazılmış bir belgedir. Sendikaların görüşleri hiçbir biçimde dikkate alınmamıştır. UİS'e bir TİSK belgesi demek mümkündür.

Biraz da UİS'teki somut hedeflerden söz edelim. UİS çalışma yasalarında nasıl değişiklikleri gündeme getiriyor. Bunlar çalışanlar için ne ifade ediyor?

Geçici işçilik yaygınlaştırılacak: Belirli süreli (geçici) iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması için İş Yasasında değişiklik yapılacak. Belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir neden olmadıkça üst üste yapılamaması koşulu kaldırılacak. Bunun anlamı güvencesiz-eğreti istihdamın daha da yaygınlaşmasıdır.

Alt işveren (taşeron) uygulamasına ilişkin kısıtlamalar hafifletilecek: Böylece asıl işlerde taşeron çalıştırılmasının önündeki engeller de kaldırılmış olacak ve taşeron uygulaması çalışma hayatının her alanını saracaktır.

Kiralık işçilik (modern kölelik) yasalaşacak: Yasal ifadesiyle özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacak. Böylece özel istihdam büroları iş bulmaya aracılık eden kuruluşlar olmak yerine bizzat kendileri işveren olacak ve kendilerine kayıtlı (işvereni oldukları) işçileri başka şirketlere kiralayabilecekler.

Yeni esnek çalışma biçimleri yasalaşacak: İş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, evden ve uzaktan çalışma gibi yeni esnek çalışma biçimleri de yasal hale gelecek. Böylece düzenli-güvenceli çalışma giderek istisnai bir çalışma biçimi haline gelirken, esneklik tipik hale gelecektir.

Kıdem tazminatı fonu kurulacak: Bu konuda uzun söze gerek yok. Bu yolla kıdem tazminatı budanacak.

Asgari ücrette yaş ayırımı yeniden düzenlenecek: Halen 16 0lan asgari ücret yaş ayırımı 18'e çıkarılacak. Böylece 18 yaş altı genç işçilere daha düşük asgari ücret ödenecek.

Daha ucuz, daha esnek ve daha uzun çalışma için, durmak yok yola devam!

Emekçiye esnekleştirme paketi

BirGün 3 Ekim 2013

Demokratikleşme adı verilen pakette dağ fare doğurmadan birkaç gün önce hükümetin emekçiye yönelik bir başka paketi gündemdeydi. 26-27 Eylül 2013 tarihinde 9 yıllık keyfi aradan sonra toplanan Çalışma Meclisi'nde konu hükümetin emeğe yönelik tahrip gücü yüksek esnekleştirme paketiydi. Çalışma Meclisinin gündeminde üç uzatmalı konu, kıdem tazminatı, alt işverenlik (taşeron) ve kiralık işçilik konuları vardı.

Bakmayın adının Çalışma Meclisi olduğuna, toplantının içeriğinde ne müzakere ne de mutabakat vardı. Adı Çalışma Meclisi idi ama kendisi birkaç panelden ibaret bir toplantıydı. Bir önceki yazımda Çalışma Meclisi için "müsamere" benzetmesini yapmıştım. Hakikaten toplantının açılış kısmı tam bir müsamere olmuş.

Toplantı davetiyesine göre sendikacılardan sonra konuşması gereken Başbakan Erdoğan ilk konuşmayı yaptı ve hiçbir sendikacıyı dinleme ihtiyacı duymadan çekip gitti. Çalışma hayatının bu kadar kritik konuları üzerine konuşacak sendikacıların ve tartışmaların Başbakan tarafından dinlenmemesi manidar. Bakanlık açıklamasına göre Başbakan konuşurken salonda 1400 kişi varmış. 1400 kişi müzakere değil olsa olsa müsamere yapılır. Nitekim öyle de oldu. Anlaşılan o ki Başbakan konuşurken salona tedbiren bindirilmiş kıtalar getirilmiş sonra da salon boşalmış.

Sadece Başbakan değil tartışılan konulardan sorumlu olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı da tartışmaları izlememiş. Nerede 1962 Çalışma Meclisi nerede 2013 Çalışma Meclisi! İlkinde müzakere ve mücadele sonuncusunda ise müsamere vardı. Bakanın izlemediği toplantıyı sendikacı neden izlesin ki? Pek çok sendikacı da bakan ve Başbakan gibi davranmış toplantıya şöyle bir uğrayıvermiş.

Belki de toplantının en kayda değer tarafı DİSK ve Türk-İş adına yapılan sunumlar oldu. Ancak bu sunumlarda ortaya konan düşüncelerin bakanlık nezdinde bir kıymeti olmadığı tartışmalı sonuç bildirgesiyle ortaya çıktı. Türk-İş ve DİSK temsilcileri sonuç bildirgesinde yer alan değerlendirmelere katılmadıklarını bildirdiler. Böylece Çalışma Meclisi'nden birkaç nitelikli sunum dışında hiçbir sonuç çıkmadı.

Bakanlık 10. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi adlı bir metni yayınlasa da ortada bir sonuç bildirgesi ve mutabakat yok. Çalışma Meclisinde işçilerin ezici çoğunluğunu temsil eden Türk-İş ve DİSK ile taşeron işçi temsilcilerinin protesto ettiği metne sonuç bildirgesi denemez. Çalışma Meclisinin "korsan" sonuç bildirgesi hükümetin siyaset tarzı açısından da tipik bir örnektir: Muhataplarını dikkate almayan, "ben yaptım oldu" anlayışının yeni bir örneği.

Çalışma Meclisi ve onun sözde sonuç bildirgesi sendikaların ve işçilerin ezici çoğunluğunun itiraz ettiği üç temel konuya (taşeron, kıdem tazminatı ve kiralık işçilik) kamuoyu desteği sağlamak amacıyla yapılmış bir PR (halkla ilişkiler) çalışması olarak gözüküyor. Ancak bu PR çalışması istenen sonucu vermedi. DİSK ve Türk-İş'in eleştiri ve protestoları Çalışma Meclisine damgasını vurdu.

Sonuç bildirgesi cambazlığı ile sendikaların itiraz ettiği pek çok konu sanki üzerinde fikir birliği varmışçasına formüle edildi. Ancak bu bildirgenin bakanlığın ve işveren örgütlerinin görüşlerini yansıtan bir metin olduğu, sonuç bildirgesi olmadığı açık. Hiç kimse bu bildirgeyi basamak yaparak yeni girişimlere kalkışmamalı.

Ulusal İstihdam Stratejisi ile yeni bir ivme kazanan çalışma hayatında esnekliğin kurumsallaştırılması süreci bir paket olarak Çalışma Meclisi'nde gündeme geldi. Bu paketin emek açısından zaman ayarlı ve tahrip gücü yüksek bir paket

olduğu bir kez daha anlaşıldı. Çalışma Meclisi'nde mızrak çuvala sığmadı. Esnekleştirme paketi sendikalar ve işçiler tarafından reddedildi.

Ancak tehlike geçmedi. Şimdi "korsan" sonuç bildirgesine dayanarak esnekleştirme paketini uygulamak için yeni adımlar gündeme gelebilir. Bu nedenle Çalışma Meclisi'nde Türk-İş ve DİSK temsilcilerinin ortaya koyduğu tepkinin güçlendirilerek devamında sayısız fayda var.

Fizan'dan Hizan'a mobing

BirGün 27 Mart 2014

17 Aralık yolsuzluk operasyonuna tepki olarak hükümetin kamu bürokrasisinde başlattığı tasfiye süreci bütün hızıyla devam ediyor. Emniyette başlayan geniş kapsamlı tasfiye kısa bir süre sonra yargı aygıtına sıçradı. Ardından millî eğitim tasfiyesi geldi. Millî eğitim mevzuatı hızla değiştirilerek dört yılı dolduran bütün eğitim yöneticilerinin görevi sona erdirildi. Bunların yerine yapılacak atamalarda liyakat ve müktesep haklar bir tarafa bırakılarak tamamen siyasi kriterlere göre atama yapmanın yolu açıldı. Kamu bürokrasisindeki bu tasfiyelerden TRT, TUBİTAK ve TİB gibi kurumlar da nasibini aldı.

Bu tasfiye süreci hukukun temel ilkelerinin ayaklar altına alındığı keyfi yöntemlerle yapılıyor. Emrindeki silahlı bürokrasiye yargı kararlarına uymama talimatı veren hükümet, kamu bürokrasisinde partizanlık ve rövanş duygusuyla hareket ediyor. Bu tasfiye süreci idare hukukuna aykırılık yanında devlet eliyle mobing olarak nitelenebilecek bir hal alıyor.

Bu tasfiye süreciyle ilgili olarak İçişleri Bakanı ile İstanbul Valisi ve Emniyet Müdürü arasında geçtiği iddia edilen konuşmalar sürecin vahameti hakkında yeterince fikir veriyor. Çeşitli gazetelerde ve internet sitelerinde yayınlanan bu görüşmede Bakan, Vali ve Emniyet Müdürüne yasaya aykırı talimatlar veriyor ve bu talimatları yerine getirmekte tereddüt eden Vali ve Emniyet müdürüne "siz yasaya aykırı da olsa bu işlemleri yapın ardından biz yasa çıkartır sizin hukuksuz eylemlerinize hukuki kılıf hazırlarız" mealinde sözler söylüyor. Bu konuşmanın hukuksal delil vasfı ve dinlemenin yasaya uygun yapılmadığı bir yana, 17 Aralık sonrası tasfiye sürecinin hangi saik ve yöntemlerle yapıldığını ortaya koyması açısından önem taşıyor.

Söz konusu görüşmede İstanbul Emniyet Müdürüne ait olduğu iddia edilen ses "Bunların bir tanesini Fizan'a bir tanesini Hizan'a, evlerinden barklarından uzak yerlere gönderdim" diyor ve bir başka polis müdürü için altından arabasını aldığını, lojmanından bile çıkardığını söylüyor. Memurların kamu hizmetinin gereği dışında başka illere atanması (sürülmesi) Türkiye'nin kamu bürokrasi geleneğinde en kadim cezalandırma ve yıldırma yöntemidir. Kamu görevlisi disiplin hukukunun ve idare hukukunun temel ilkelerine aykırı biçimde görevden alınıp ücra coğrafyalara sürülebiliyor. İdari yargı kararı ile yürütmeyi

durduran memur bu kez bir başka yere sürülebiliyor ve bu döngü böylece devam ediyor.

Bu uygulamanın mobing olduğu açık. İşyerinde psikolojik taciz ve terör olarak da bilinen mobing yaygın bir bezdirme ve yıldırma yöntemi. İşverenin, amirin çalışana veya astına uyguladığı bir yıldırma yöntemi olan mobing son yıllarda daha görünür hale geldi. Çalışandan çalışana mobing örnekleri de yaygın. Mobing aşağılanma, küçümsenme, kişiliğin zedelenmesi, kötü muamele ve yıldırma yanında örtülü bir cezalandırma şeklinde de ortaya çıkabilir. Memurun cezalandırma amacıyla görevden alınması ve başka yerlerde görevlendirilmesi ve görev yerlerinin sık sık değiştirilmesi gibi

Daha çok özel sektörde ve iş hukuku çerçevesinde ele alınan mobing, kamuda da yaygın bir uygulama. Son zamanlarda kamuda mobinge ilişkin şikâyetlerde ve yargı kararlarında giderek bir artış gözleniyor.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) son zamanlarda verdiği bir kararında (2013/1407 sayılı), kamu görevlilerinin sık sık başka illere atanmasını mobing (işyerinde psikolojik taciz) saydı ve kamu kurumunun tazminat ödemesine karar verdi. Danıştay'ın da benzer yönde kararları olduğu biliniyor. Danıştay, kamu yararı ile bağdaşmayan uzaklaştırma ve cezalandırma amaçlı görev değişikliklerini hukuka aykırı buluyor. Ancak idare hukuku alanında mobingle ilgili düzenlemeler henüz çok sınırlı. Bu nedenle de mobing konusunda daha pervasız örneklere rastlanabiliyor.

17 Aralık sonrası tasfiye dilen kamu görevlilerinin bir bölümünün mobing davası açtığı biliniyor. Bu davalarda ortaya çıkacak sonuçlar kamuda mobing uygulamasının sınırlanması konusunda etkili olabilir. Diğer bir nokta ise kamuda mobing uygulamasının saptanması halinde kişinin değil kurumun ceza ödemesi yönündeki yargı kararları. Bu uygulamanın da mobingi artırdığı söylenebilir.

Hukuksuzluğun ve keyfiliğin yaygınlaşması toplumsal yaşamın bütün alanlarına sirayet ediyor. Mobingin kamu bürokrasisinde siyasal hesaplaşmanın bir aracı olarak yaygın biçimde kullanılması rejimin otoriter niteliğinin nereye varabileceği açısından oldukça öğretici. Fizan'dan Hizan'a mobing uygulayan bir otoritenin hayal gücünden korkulur.

134 kanunu değiştiren torba ucubesi!

***BirGün* 21 Eylül 2014**

Bugünlerde bir yasama ucubesine tanık oluyoruz. Mayıs 2014'te 60 madde olarak Meclis'e sunulan torba yasa 146 madde olarak yasalaştı. Yasa yapma tekniğini alt üst eden ve Türkiye tarihinin en ucube kanunlarından biri olan torba yasa ile saptayabildiğim kadarıyla en az 134 kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklik yapıyor. 19 Haziran 2014 tarihli BirGün yazımda torba yasa tasarısını "hile ve hukuk cinayeti" olarak nitelemiştim. Nihai haliyle torba yasa

biçimsel açıdan bir ucube içerik açısından ise birçok hükmüyle bir hukuk cinayeti anlamına geliyor.

Resmî adı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun olan 6552 sayılı yasa 11 Eylül 2014 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bakmayın yasanın adında İş Kanunu olmasına, yasada İş Kanunu'nda değişiklik yapan madde sayısı sadece 8. Bunun dışında 134 ayrı kanun ve kanun hükmünde kararnamenin yüzlerce maddesinde değişiklik yapılıyor. Torba yasa ile değiştirilen kanun ve kanun hükmünde kararnamelerin büyük bölümünün AKP hükümetleri döneminde kabul edildiğinin altını çizmek gerekiyor. Değiştirilen kanunların en az 61'i AKP döneminde kabul edilmiş.

Her biri ayrı konulara ilişkin olan en az 134 kanunun aynı torba içinde ve birlikte görüşülmesi yasama sürecinin gayri ciddiliğinin en önemli göstergesidir. Torba yasa yöntemi yasama organının işlevinin sembolik hale getirilmesi, milletvekillerinin bir oylama makinesi haline gelmesi demek. Torba yasa ile TBMM bir fastfood restoranı gibi çalışmakta ve yürütmenin siparişleri derhal terine getirilmekte. Hukukun temel ilkeleri hiçe sayılarak hükümetin bir dediği iki edilmemekte.

Mera Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Gümrük Kanunu, Askerlik Kanunu ile Büyükşehir Kanunu, Orman Kanunu ile Amme Alacaklarının Tahsili Kanunu, Sermaye Piyasası Kanunu ile Doğal Gaz Piyasası Kanunu, İdari Yargılama Usulü Kanunu, Özel Tüketim Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu, Belediyeler Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve daha onlarca kanun aynı torba kanun içinde görüşülüyor, müzakere ediliyor ve yasalaşıyor. Bu yöntem yasama sürecinin karikatürleşmesi anlamına geliyor. Aslında ortada gerçek anlamda bir yasama süreci yok, göstermelik ve şekli bir süreç var.

Gelelim torba yasanın çalışma hayatına ilişkin hükümlerine. Madenciye ve taşeron işçisine "müjde" diye sunulan torba yasa sonuç itibariyle maden işçilerine ilişkin birkaç iyileştirme dışında çalışma hayatında bir ilerleme getirmiyor. Taşeron işçilere müjde olarak sunulan düzenlemeler ise taşeron sisteminin konsolide edilmesi anlamına geliyor. Taşeron işçilerle ilgili yapılan düzenlemeler aslında mevcut yasalarda ve yargı kararlarında zaten yer alan kuralların belirgin hale getirilmesinden ibaret. Torba yasa taşeron çalışma düzenini kaldırmıyor tersine kalıcı hale getiriyor.

Torba yasa devlet memurlarının bir bölümü için hukuku askıya alıyor. Daire başkanı ve daha üst görevlerde yer alan kamu görevlilerinin atanmaları ve görevden alınmalarında idari yargı tamamen devre dışı bırakılıyor. Bu kategorideki memurların idari yargı kararıyla görevlerine dönmeleri fiilen engelleniyor. Torba yasanın 97. maddesi ile idari yargılama hukukunun temel ilkeleri yok ediliyor.

Kamuda ayrımcılık, mobbing, sürgün ve siyasi nedenlerle cezalandırmaya yasal kılıf getirilmiş oluyor. Söz konusu kamu görevlilerinin yürütmeyi dur-

durma davası açması fiilen engelleniyor. Çünkü bu kamu görevlileri hakkındaki işlemler, yürütmeyi durdurma kararı verilmesi için gerekli olan "telafisi güç ve imkânsız zararlar doğuran haller" olarak kabul edilmiyor. Böylece yürütmeyi durdurma yolunun önü tıkanıyor. Bu memurlar idari yargıdan iptal kararı alsalar bile, bu yargı kararının uygulanması için idareye iki yıl süre tanınıyor. Daha vahimi, kararı yerine getirmeyen amir hakkında da ceza soruşturması ve kovuşturması açılamıyor. Kısaca hoş geldin sıkıyönetim!

Torba yasanın yargı kararlarının uygulanmamasını öngören bir diğer hükmü ise 109. madde. Bu maddeye göre devir ve teslim işlemlerinin tamamlanmasının üzerinden beş yıl geçmiş olan özelleştirmeler hakkında geri alınmaları yönünde verilmiş yargı kararları uygulanmayacak. Böylece kanuna ve hukuka aykırı olan çoğu hükümete yakın patronlara peşkeş çekilen kamu işletmeleri geri alınamayacak. Hoş geldin kanun yoluyla yağma! 2014 torba yasası, yasamanın işlevsizleşmesinin ve yürütmenin yargıyı tahakkümü altına almasının yeni bir aşaması olarak da okunabilir.

Hükümet programı, fikir ve zikir

***BirGün* 2 Ekim 2014**

Bu yazıya başlarken niyetim 62. hükümet programının çalışma hayatına ilişkin değerlendirme ve hedeflerini ele almaktı. Hükümet programına biraz baktıktan sonra Garp cephesinde yeni bir şey olmadığını anladım. Bir yazı için yetecek kadar eleştiri konusu vardı. Ama bir kısmı tekrar olacaktı. Hükümet programını tararken aklıma daha ilginç bir fikir geldi: Hangi kavram ve sözcük hükümet programında ne kadar yer alıyor? Özellikle emek ve sermaye dünyasının kavramları ve sözcükleri programda nasıl bir yer tutuyor?

Kısa bir köşe yazısının amacı elbette bir metin/söylem analizi değil. İddialı sonuçlara varmak gibi bir niyetim de yok. Ama hükümet programında yer alan bazı kavram ve sözcüklere ayrılan yerin bir fikir verebileceğini düşünüyorum. Bir tür zihin okuma çalışması diyelim. Belli kavrayışlara ve zihniyet dünyasına ait kavram ve sözcükleri karşılaştırdım. Ortaya yabana atılmayacak bir eğilim çıktı. Daha fazlası bilimsel bir çalışmanın konusu elbette.

Hükümet programının temel kavramlarından biri "yeni Türkiye" olduğu için kavramları "eski" ve yeni" Türkiye olarak tasnif ettim. "Eski" Türkiye'nin kavramları olarak adlandırdıklarım dünün Türkiye'sinde pek revaçta değildi ama "yeni" Türkiye'de de pek yerleri yok anlaşılan.

62. hükümet programında bazı kavramlar hiç yok. Grev yok örneğin. Zararı yok! Hükümet zaten grevi defterden sildiğini grev ertelemeleriyle gösterdi. İş güvenliği yok, iş kazası ise programda sadece 1 kez yer alıyor. Maden 10 kez yer alırken madenci programda yok. İş kazası programda 1 kez yer alırken yat ve tekneler 3 kez, atık 7 kez, turizm 23 kez yer alıyor. İş sağlığı (işçi sağlığı değil) programda 4 kez yer alırken, piyasa 20 kez yer alıyor. Sendika programda 4 kez yer alırken, şirket 11 kez, işletme 23 kez yer alıyor. İşçi ve memur sözcüklerine

sadece 11 kez yer rastlarken, işveren/yatırımcı/girişimciyi 38 kez görüyoruz. Nasıl bir denge ama! Hukuk devletinden 6 kez söz eden program krediden 27 kez söz ediyor. Öncelik meselesi!

Tablo: 62. Hükümet Programında Hangi Kavram Kaç Kez Yer Alıyor?

"eski" Türkiye'nin kavramları		"yeni" Türkiye'nin kavramları	
grev	0	yat/tekne	3
iş güvenliği	0	atık	7
sosyal hak	0	insan kaynağı	8
madenci	0	kentsel dönüşüm	9
iş kazası	1	para	10
gelir dağılımı	2	enflasyon	10
örgütlenme	2	maden	10
eşitlik	3	şirket	11
iş sağlığı	4	marka	11
sendika	4	faiz	12
sosyal devlet	4	miras	15
asgari ücret	4	işveren/işadamı	16
sosyal adalet	5	banka/sermaye	35
toplu sözleşme	6	piyasa	20
çalışma hayatı	6	girişimci	22
planlama	6	turizm	23
maaş	6	işletme	23
hukuk devleti	6	medeniyet	25
tüketici	7	vesayet	25
yoksulluk	7	kredi	27
işsizlik	8	reform	31
işçi/memur	11	vizyon	32
sosyal devlet	13	finans/mali	37
sosyal politika	13	özel sektör	37
sosyal güvenlik	16	ihracat	38
emekli	17	teşvik	41
sosyal yardım	17	ticaret	54
konut	19	yeni Türkiye	64
engelli	35	istikrar	66
istihdam	55	proje	141

Milyonlarca insanı ilgilendiren asgari ücretten programda 4 kez söz edilirken, finans/mali kavramlarına 37 kez yer verilmiş. Sosyal politikadan 13 kez söz edilirken, özel sektörden 37 kez dem vuruluyor. Maaş 6 kez söz edilirken, teşvik 41 kere teşvik ediliyor. Ne diyelim 41 kere maşallah! Planlama programda 6 kez geçerken, ticaret 54 kez yer alıyor.

Gelir dağılımın 2 kez geçtiği programda istikrar 66 kez geçiyor. Bunca gelir eşitsizliğin olduğu bir ülkede bunca istikrar vurgusu manidar değil mi? Ve nihayet yoksulluğun 7 kez geçtiği programda tam 64 kez "yeni" Türkiye'den söz ediliyor. Hükümet programında sıkça yer alan ve kıt kullanılan kavramlar bir zihniyet dünyasının dışa vurumu değilse nedir? Dervişin fikri neyse zikri de o değil mi?

Paranın, markanın, piyasanın, girişimcinin, işletmecinin, vizyon ve misyonun, proje ve teşvikin yıldızının parladığı bir "yeni" Türkiye söz konusu. Daha birkaç ay önce 301 madencinin öldüğü, Soma'dan sonra birkaç Soma'nın yaşandığı bir ülkede iş kazasının 1 kez geçtiği bir hükümet programından söz ediyoruz. Torunlar katliamından sonra Başbakanın "iş güvenliği birinci önceliğimiz olacak" sözleri geliyor aklıma. Ardından "hükümet programını yazarken aklınız neredeydi" diyesim geliyor.

Bırakınız kiralasınlar!

BirGün 20 Kasım 2014

Çalışma hayatını daha da esnek ve güvencesiz hale getirecek kiralık işçilik tekrar gündemde. Ana hedeflerinden biri "rekabetçi bir işgücü piyasası" oluşturmak olan ve 2015-2017 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programın 239. paragrafına göre "Özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak ve faaliyet alanları geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilecektir."

1 Kasım 2014 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2015 Programı da benzer hedefler içeriyor. Programa göre işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması konusunda ilerleme kaydedilmesine ihtiyaç varmış. Programa göre sosyal taraflardan görüş alma sürecinin tamamlanmasını takiben görüşler doğrultusunda mevzuat çalışmaları sürdürülecekmiş.

Onuncu Kalkınma Planının 322. paragrafında da "AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır" ifadesi yer almakta. "Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi" gibi şatafatlı ifade ile kastedilen bal gibi kiralık işçilik.

Kiralık işçilik yeni bir konu değil. 2009 yılında sendikaların bütün itirazlarına rağmen işveren örgütlerinin ve hükümetin ısrarıyla mecliste kabul edilen kiralık işçilik yasası Cumhurbaşkanı Gül tarafından iade (veto) edilmişti. Gül veto gerekçesinde kiralık işçilikle ilgili düzenlemenin işçilerin emeğinin istismarına ve insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına, olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açabileceğini belirtmişti.

Ancak o gün bugündür işveren örgütlerinin ve hükümetin kiralık işçilik sevdası bitmek bilmedi. Şimdi de dört bir koldan hazırlıklar sürüyor. Hükümetin her kritik belge ve programında kiralık işçilik hedefi yer alıyor.

Kiralık işçilik ile işçi komisyonculuğu yasal hale gelecek ve özel istihdam büroları işçi kiralama faaliyeti üzerinden para kazanan kurumlar haline dönüşecek. Kiralık işçilik sistemi ile işsizler özel istihdam bürolarına başvuracak ve bu bürolarla iş sözleşmesi yapacak. Özel istihdam büroları ile işçi arasında işçi-işveren ilişkisi kurulacak. Özel istihdam büroları kendi bünyesindeki işçileri talep eden işverenlere ihtiyaç duyduğu sürelerle kiralayabilecek.

Kiralık işçilik sistemi ile bildiğimiz anlamda iş ilişkisi sona ermektedir. İşçiler kiralandıkları işyerinin işçisi olmayacak. İşçilerin işvereni onları kiraya veren özel istihdam bürosu olacak. İşçiler tıpkı kiralanan bir makine gibi, adeta leasing firmasından alınan bir araç gibi işlem görecek. Fiili işveren işçinin haklarından sorumlu olmayacak. Kiralık işçilik uygulaması ile iş güvencesi ve işyeri kavramları da tarihe karışacak.

Kiralık işçilik yoluyla iş bulma hizmeti bir kazanç konusu haline gelecek, işçi simsarlığı hortlayacak. Bu nedenle kiralık işçilik sistemi modern kölelikten başka bir şey değil. İşçiler özel istihdam büroları ile gerçek işveren arasında, ikisinin kar hırsı arasına sıkışacaktır. İşçilerin emsal işçilerden daha ucuza çalıştırılması söz konusu olacak.

Kiralık işçiliğin geçici olması nedeniyle, çalışılmayan süreler için işçiye ücret ödenmesi söz konusu olmayacak. İşçilerin diğer hakları belirsiz hale gelecek. Dahası on binlerce işçiyle sözleşme yapan özel istihdam bürolarının bu işçilerin haklarını ödemede ciddi sıkıntılar ortaya çıkacak.

Kiralık işçilik uygulaması işçilerin sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını kullanmalarını engelleyecek. Çok farklı işkollarında çalıştırılacak işçilerin hangi işkoluna gireceği tartışma yaratacak. Daha da önemlisi kiralık işçilerin grev hakkını kullanmalarının imkânsızlığıdır. Çalıştıkları işyerinin işçisi olmadıkları için oradaki greve katılamayacak işçilerin özel istihdam bürolarında grev yapması ise imkânsız olacak.

İşgücü piyasasının en alttakileri olan kiralık işçilik gündeme gelince Ken Loach'un *İşte Özgür Dünya (It's a free world)* filmini hatırlıyor insan. Film, İngiltere'de kiralık işçiliği göçmen işçiler üzerinden anlatıyor. TBMM'de İşte Özgür Dünya için özel bir gösterim yapılsa fena mı olur? Böylece yaklaşan tehlikenin ne anlama geldiğini görmüş olur sayın vekiller.

Kiralık işçilik: Güvencesizliğin dibi

BirGün 11 Şubat 2016

Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralamak, işçi komisyonculuğu yasal hale geliyor. Teknik adı "özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi" (*temporary agency work*) olan ve kamuoyunda haklı olarak "kiralık işçilik" ve

"işçi simsarlığı" olarak tanımlanan uygulamayı yasalaştırmayı hedefleyen tasarı 8 Şubat 2016 tarihinde hükümet tarafından Meclis'e sunuldu.

Bildiğimiz istihdamın sonu

Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi bildiğimiz anlamda istihdam ilişkisinin sonu demek. Bilindiği gibi iş hukukun temel kurumlarından bir olan iş ilişkisi/iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulur. İşçinin bağımlı çalışmayı işverenin ücret ödemeyi kabul ettiği sözleşmeye iş sözleşmesi adı verilir İş sözleşmesi tarafların işçi ve işveren olduğu iki taraflı bir ilişkidir. İş sözleşmesinde işçi ile işveren arasında ücret, iş görme, gözetim borcu ve bağımlılık ilişkisi söz konusu. ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisiyle birlikte iş sözleşmeyi üçlü bir yapıya dönüşüyor. İşçiyi çalışacağı işverene kiralayan ÖİB işveren haline dönüşürken, işçiyi çalıştıran işveren iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkıyor. Böylece halen iş bulmaya aracılık eden ÖİB'ler işçi kiralayan işverenler, modern işçi simsarları haline dönüşüyor.

Esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz ve belirsizi olan kiralık işçilik uygulaması uzun zamandır dünyanın gündeminde. 20. Yüzyılın ilk yarısında özel iş bulma bürolarının iş bulmaya aracılığı yasaklanırken ve bu konuda kamu tekeli getirilirken, yüzyılın sonlarına doğru neoliberalizmin artan etkisiyle özel istihdam bürolarının iş bulmaya aracılığı ve işçi kiralamasının önü açıldı.

Türkiye'de de ÖİB'lerin iş bulmaya aracılık etmesine ilişkin yasak 2003 yılında kaldırıldı 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu yasası ile yasal zemini hazırlandı. Halen Türkiye'de 438 özel istihdam bürosu faaliyet yürütüyor. Bu büroların sadece iş bulmaya aracılık etmesi mümkün. ÖİB'lerin işçi kiralaması yasak olmasına rağmen uygulamada pek çok ÖİB yasa dışı bir şekilde işçi kiralama uygulaması yapıyor.

İşçi kiralama konusu uzun zamandır Türkiye'nin gündeminde 2009 yılında bu yönde hazırlanan ve üç işçi konfederasyonun karşı çıktığı kanun dönemin Cumhurbaşkanı Gül tarafından "işçinin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına yol açabilir" gerekçesiyle veto edildi. Ancak konu hem sermaye örgütleri hem de hükümet tarafından sürekli gündemde tutuldu ve nihayet asgari ücretin 1300 TL yapılmasının ardından işverenlerin bu yöndeki taleplerine uygun olarak tekrar gündeme getirildi. Tasarı ile en esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinden biri olan kiralık işçiliğin yasalaştırılması hedefleniyor. İşçinin kiralanmasından kazanç elde edilmesinin önü açılıyor. İş hukukun temel ilkesi olan işçiyi koruma ilkesi terk edilerek işletmeyi ve işvereni koruma esasına geçiliyor.

İşçi simsarlığı- emek komisyonculuğu

Tasarıya göre kiralık işçi uygulaması nasıl işleyecek. Teknik ayrıntılara girmeden sadeleştirerek anlatalım: İş arayan işçiler ve işçi arayan işverenler ÖİB'lere başvuracak. ÖİB işveren ile işçi sağlama (kiralama), geçici işçi ile de iş sözleşmesi imzalayacak. İşçiyi çalıştıracak olan işveren işçi kiralama sözleşmesi karşılığında ÖİB'ye bir bedel ödeyecek. ÖİB bu bedelden işçinin ücretini ödeyecek ve bir bölümünü ise komisyon olarak alacak. Geçici işçiyi çalıştıran işveren iş

hukuku bağlamında işveren olmayacak ancak çalışması sırasında işçiye talimat verebilecek. İşçinin ücreti ve sosyal hakları ile vergi, sosyal güvenlik ve benzeri diğer ödemeleri ÖİB tarafından ödenecek. ÖİB'nin işveren olarak yükümlülüğü işçinin kiralık olarak çalıştığı süreyle sınırlı olacak.

Tasarı ile işçi kiralama uygulaması çok geniş bir çerçevede ele alınıyor. Hamilelik, askerlik, yıllık izin ve hastalık hallerinde işçinin iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Ancak uygulama bunlarla sınırlı değil. İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması nedeniyle, dönemsel iş artışları ve aralıklı olarak gördürülebilecek işlerde de kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bu hallerde yapılacak kiralık işçi uygulaması ise dört ayı geçmeyecek ancak iki kez yenilenebilecek. Dolayısıyla sekiz ay süreyle kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Tasarıya göre aynı iş için altı ay geçmedikçe uygulama tekrarlanmayacak. Ancak bu ifade oldukça muğlak ve aynı işyerinde farklı bir iş için uygulamanın sürekli hale gelmesine yol açabilir. Kiralık olarak çalıştırılacak işçi sayısı toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Ancak on veya daha az işçi çalıştırılan işyerleri için on işçiye kadar kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bir diğer ifadeyle küçük işyerleri adeta bir kiralık işçi cenneti haline gelecek.

Geçici işçilik varken neden kiralık işçilik?

Tasarıda kiralık işçi uygulaması için öngörülen hallerin bir kısmında geçici işçi çalıştırılması zorunluluğu olduğu söylenebilir. Nitekim kiralık işçilik gerekçelendirilirken işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkan dönemsel işgücü açığı ileri sürülüyor. Peki bunun için yeni bir esnek çalışma biçimine ihtiyaç var mı? İş Kanunu'nun 11 ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesini (geçici işçilik) zaten düzenlemektedir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenler geçici işçi çalıştırabilmektedir. Özellikle yıllık ücretli izin ve hastalık hallerinde, yeni bir sipariş alınması durumunda, iş hacminin aniden artması hallerinde işverenler (belirli süreli) geçici işçi çalıştırabiliyor. İş yasası bu konuda yeterince esnek.

Belirli süreli işçi çalıştırmak mümkün iken yeni bir esnek-güvencesiz çalışma biçimine neden gerek duyuluyor? İşlevleri aynı olsa da belirli süreli işçi çalıştırılması ile kiralık işçilik arasında temel bir fark var. Belirli süreli işçi onu çalıştıran işveren ile iş sözleşmesi yaparken, kiralık işçi ile onu çalıştıran işverenin bir iş ilişkisi yok. Tıpkı leasingle bir makine kiralar gibi işçi kiralanıyor. İşçiyi kiralayan işverenin işe alma, işten çıkartma, iş sözleşmesi yapma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat vb. konularla hiçbir ilişkisi kalmıyor. Bütün bu "netameli" işler ÖİB tarafından yapılıyor. Dolayısıyla işverenler için müthiş bir sayısal esneklik ve işgücünün kolay ikame edilmesi söz konusu oluyor. Örgütsüz ve kolay ikame edilebilir yeni bir çevresel işgücü katmanı ortaya çıkıyor. İşverenler işçi sorunları ve işçi haklarıyla uğraşmak zorunda kalmıyor. Bir diğer ifade ile iş ilişkisinin kurulması ve iş sözleşmesi özelleştirilmiş oluyor.

Yeni sorunlar, büyük mağduriyetler yaşanacak

Kiralık işçilik uygulaması işgücü piyasasında yeni bir güvencesiz işgücü katmanının ortaya çıkmasına yol açacak ve ciddi sorunlara yol açacaktır. Bu sorunlardan en önemlisi işçi alacaklarının ödenmesi ve ayrımcılık olacak. Geçici işçi çalıştıran işverenin ücret ödeme borcu olmayacak. Geçici işçinin ücretini ÖİB ödeyecek. Mevcut iş ilişkisinde dahi ciddi işçi alacakları sorunu yaşanırken, ÖİB aracılığıyla ücret ödenmesinin yeni mağduriyetler yaratması kaçınılmaz. Tasarıda işçi kiralayacak ÖİB'lerin iki yüz asgari ücret tutarında teminat yatırması öngörülüyor. Bürosu dışında başkaca bir mal varlığı zorunluluğu olmayan ÖİB'ler işçi alacaklarını ödemezse ne olacak? İki yüz asgari ücret tutarında teminat neye yetecek? ÖİB'nin iflas etmesi, faaliyetine son vermesi vb. durumlarında işçi alacakları ne olacak?

Kiralık olarak çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarında da ciddi sorunlar yaşanacak. Sadece çalıştıkları süreler için prim ödeneceği için, bu şekilde çalışan işçinin emekli olması neredeyse imkânsız veya çok düşük prim gün sayısı ile sefalet ücreti düzeyinde emekli aylığı alabilecekler. Kiralık işçilerin çalışmadıkları sürelerde kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yaralanmalarında da ciddi sorunlar ortaya çıkacak.

Kiralık işçiler açısından bir diğer sorun ise işsizlik sigortasından yararlanamamak olacak. Düzenli çalışmayacakları için işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmekte zorlanacak olan kiralık işçiler işsiz kaldıkları sürelerde ciddi sıkıntı çekecekler. Bir başka sorun ise kıdem tazminatıdır. Bu konuda tasarıda hiçbir açıklık yok. Kiralık iş ilişkisi belirli süreli iş ilişkisine benzediği için kıdem tazminatından yararlanmaları mümkün gözükmüyor.

Kiralık işçi-örgütsüz işçi

Kiralık işçileri bekleyen en büyük tehlike ise sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılamaması olacak. Kiralık işçilerin kâğıt üzerinde sendika hakkı olduğu şüphesiz fakat bu hakkın kullanımı neredeyse imkânsız. Kiralık işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği belirsiz. ÖİB'nin tabi olduğu işkolu mu, fiilen çalıştıkları işkolu mu? ÖİB'nin tabi olduğu işkolu ise sendikalar burada nasıl örgütlenecek? İşyeri ve işletme yetkisinde hangi işçi sayısı esas alınacak? Toplu iş sözleşmesi kiminle imzalanacak? Toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olamayacağı için dört ay süreyle kiralanacak işçi nasıl toplu sözleşmeden yararlanacak? Grev hakkı nasıl kullanılacak? Bu sorulara onlarca soru eklemek mümkün. Mevcut iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sendikalaşmasının büyük bir sorun olduğu ülkemizde kiralık işçilerin sendikalaşması ve toplu sözleşmeden yaralanması hayal.

Kiralık işçilik taşerondan da berbat bir uygulama. Çünkü asıl işverenin yükümlülüğü yok. Alt işveren (taşeron) ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu iken kiralık işçilikte böyle bir sorumluluk yok. Dolayısıyla taşeron sisteminden daha güvencesiz bir çalışma biçimi söz konusu.

Kiralık işçilik, işçi açsından güvencesizlik, iş hukuku açısından kaos anlamına gelecek; kırılgan çalışan grupları (gençler, kadınlar, ikinci iş arayan emekliler) için daha da güvencesizlik bir ortam yaratacak, Sorun çözmek yerine yeni sorunlar yaratacak.

Yol yakınken bu yanlıştan dönülmeli. Daha fazla ve çarpıcı izahat için bakınız: *It's free world (İşte özgür dünya),* bir Ken Loach filmi!

Bir oksimoron: Güvenceli esneklik!

BirGün 14 Şubat 2016

Ortalıkta bir "güvenceli esneklik" kavramıdır dolaşıp duruyor. Kiralık işçilikle ilgili meclise sunulan yasa tasarısının gerekçesinde uzun uzun "güvenceli" esneklikten dem vuruluyor. Çalışma ve Maliye Bakanları açıklamalarında "güvenceli" esnekliğin nimetlerinden dem vuruyor. Çalışma hayatını güvencesizleştirecek "kiralık işçilik" uygulaması bir güvenceli esneklik harikası olarak sunuluyor. Anlaşılan çalışma hayatının yeni elma şekeri "güvenceli esneklik" olacak. Gündeme getirilen güvencesiz çalışma biçimlerinin makyajlanması için güvenceli esneklik kavramı can simidi oluyor.

Güvenceli esneklik kavramı tipik bir oksimoron örneği. Birbiriyle ilgisiz, hatta zıt kavramların birlikte kullanılmasına oksimoron deniyor. Örneğin ıslatmayan su, yakmayan ateş, köşeli daire, demokrat diktatör gibi… Güvence ve esneklik de biri birine zıt ve çelişik iki kavram. Esnekliğin arttığı yerde güvence azalıyor. Çalışma hayatında güvence işverenin sevk idare yetkisinin ve keyfiliğinin sınırlanması ile mümkün. Bunun için çalışma saatlerine sınırlama getirilir. Ücrete alt sınır getirilir. Keyfi işten çıkarmaya karşı iş güvencesi getirilir. Güvence ve esneklik birbiriyle çelişir. Aynı anda hem esneklik hem de güvence artmaz. Biri artıyorsa diğeri azalıyordur. Kiralık işçilik uygulaması söz konusu ise çalışma hayatı artık daha güvencesizdir. Kıdem tazminatı düşerse çalışan daha güvencesizdir. Örnekleri artırmak mümkün.

Peki nerden geliyor bu güvenceli esneklik kavramı. Kavramın özgün hali *flexicurity*. Flexibility (esneklik) ve security (güvence-güvenlik) kavramlarının kısaltılmasından oluşan melez bir kavram. Danimarka ve Hollanda'da 1990'larda ortaya çıkan *flexicurity* kavramı. Avrupa Birliği istihdam politikasının da kilit kavramları arasında yer alıyor. Öncelikle kavramın Türkçe çevirisinde ciddi bir sorun görünüyor. Türkçeye pozitif ve propagandif bir şekilde güvenceli esneklik olarak çevrilen kavram aslında esnek güvence anlamına geliyor. Oysa güvenceli esnekliği İngilizceye çevirmeye çalışırsanız *secured flexibility* gibi bir ifade gerekir.

Flexicurity kavramı yerine Türkçede kullanılan "güvenceli esneklik" hem çeviri hem de içerik açısından hatalı. *Flexicurity* Türkçeye ancak "esnek güvence" olarak çevrilebilir. Şüphesiz bu çeviri de bir başka oksimoron ama doğru çeviri bu olsa gerek. Dahası uygulamanın esası mevcut güvencelerin daha esnek hale

getirilmesi olduğuna göre içerik açısından da doğru çeviri "esnek güvence" olur. Ancak "güvenceli esneklik" daha pozitif bir çağrışım yaptığı için tercih ediliyor.

Esnek güvencenin AB istihdam politikalarında güvence ve esneklik arasında yeni bir denge oluşturmayı hedeflediği ileri sürülüyor. Avrupa Komisyonu'nun esnek güvence yaklaşımı esnek iş düzenlemeleri ile çeşitli işler arasında geçişkenliği güvence almak arasında bir denge kurma iddiasını taşıyor. *Flexicurity* yaklaşımında iş güvencesi kavramı yerine "istihdam güvencesi" kavramı konuluyor. Böylece işin güvencesi yerine bireyin kişisel özellikleriyle istihdam edilebilmesi, işten atıldığında yeni işler bulabilmesi yaklaşımı benimsiyor. İşten çıkarmalar kolaylaştırılıyor. Bu yolla daha çok ve daha iyi işler yaratılacağı iddia ediliyor. Ancak uygulamada güvencelerin azaldığı ve esnekliğin-güvencesizliğin arttığı bir model olarak ortaya çıkıyor.

Son günlerde "güvenceli esneklik" masalı anlatanlara hatırlatmak lazım, kavramın doğrusu "güvenceli esneklik" değil "esnek güvence". Bu yaklaşımda güvenceler azalıyor esneklik artıyor. Hükümetin meclise sunduğu kiralık işçilik tasarısı iş hukukunda var olan pek çok güvenceyi yerle bir ediyor. Bu yüzden güvenceli esneklik olarak adlandırılması yanıltıcı ve tam bir garabet örneği.

Kiralık işçilik işsizliği azaltmaz

BirGün 10 Mart 2016

Meclis gündeminde bulunan ve işgücü piyasalarını esnekleştirmeyi hedefleyen kiralık işçilik ve uzaktan çalışmayla ilgili kanun tasarısına ilişkin propaganda ve bilgi kirliliği devam ediyor. Hükümet güdümlü medya bilgisizce ve körü körüne güvencesizliği güvence olarak sunuyor. Hükümet üyeleri ise esnekliğin ve kiralık işçiliğin işsizliği azaltacağını söylemekle kalmıyor, esnekliğin iş güvencesini ve sendikalaşmayı artıracağı gibi akıl almaz iddialar ileri sürüyor. İşte size birkaç örnek:

Başbakan Yardımcısı Lütfi Elvan, bütçe görüşmeleri sırasında yaptığı konuşmada, İşgücünde esneklik olarak getirilen düzenlemelerin kayıt dışılığı azaltıcı, iş güvencesini artırıcı, sendikalaşmayı artırıcı düzenlemeler olduğunu iddia etti (*Milliyet*, 28.02.2016). Hem esnekliği artıracaksınız hem iş güvencesi hem de sendikalaşma artacak. Bu iddianın bilimle, uygulamayla ve hayatla uzaktan yakından ilgisi yok. Dünyada böyle bir örnek yok. Esneklik güvenceyi ve sendikalaşmayı azaltır.

Bir başka iddia ise esnek ve kiralık işçiliğin milyonlarca iş yaratacağı yönünde. Hürriyet'te yer alan bir habere göre, Amerika ve Avrupa'da yaygın bir şekilde kullanılan geçici iş ilişkisinin uygulamaya geçtiği ülkelerde ilk 5 yıl içinde işsizlik oranını yüzde 2 azaltan kanun, Türkiye'de de yasalaşmasıyla milyonlarca kişiyi işsizlikten kurtaracak. Gayri ciddi, bilim dışı bir iddia daha.

Bu iddianın en hızlı savunucularından biri ise Maliye Bakanı Mehmet Şimşek 15 Şubat 2016'da yaptığı açıklamada esnekliği işsizliğin çözümü olarak

sundu. "Türkiye reform yapmadan işsizlik oranını yüzde 10'un altına kalıcı olarak zor çeker. Reformla işgücü piyasasını daha çok esnek hale getirmemiz. Bugün Amerika'da işgücü piyasası son derece esnektir ve işsizlik şu anda yüzde 5'in altına doğru gidiyor. Avrupa'da işgücü piyasası esnek değildir ve işsizlik oranı yüzde 10'nun üzerinde seyrediyor. Bu kadar açık ve net bizim işgücü piyasasını daha esnek kılacak reformlar yapmamız lazım." Sanırsınız esneklik işsizliği çözen mucize bir ilaç.

Bakan Şimşek'in iddiası neredeyse 30 yıldır tekrarlanan bayat neoliberal bir masal. Oysa iş miktarı kadar önemli olan husus işin niteliğidir. O yüzden ILO decent work olarak tanımlanan insani iş kavramını kullanıyor. İnsani iş güvenceli, örgütlü ve sağlıklı iş imkânı anlamına geliyor. Bakan Beyin örnek gösterdiği ABD işgücü piyasası ise hire and fire (kirala ve at) sistemi olarak biliniyor. Bakan Bey ABD vahşi kapitalizmine özeniyor.

Kiralık işçilik uygulamasının iş güvencesini azalttığı bir gerçek. Peki her şey bir yana kiralık işçilik gerçekten istihdam artışı sağlıyor mu? Yoksa mevcut güvenceli istihdamı mı kemiriyor? 2013 yılında dünya çapında 40,2 milyon işçi sayıları 260 bine ulaşan özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasına Kuzey Amerika ve Asya Pasifik bölgesi başı çekiyor. ABD'de 11 milyon, Çin'de 10,8 milyon ve Avrupa'da 8,7 milyon kişi kiralık işçi olarak istihdam edildi. Dünya istihdamının yüzde 1,6'sı kiralık işçilikten oluşuyor. Bu oran ABD'de yüzde 2,1, Avrupa'da ise 1,7 civarında.

Peki kiralık işçilik uygulamasının işsizlik oranlarını düşürme yönünde bir etkisi olmuş mu? Son 10 yılın işsizlik verilerine baktığımızda buna dair bir işaret söz konusu değil. 2004 yılında AB 28 ülkelerinde yüzde 9,3 olan işsizlik oranı 2014 yılında 10.2'ye yükselmiş. Kiralık işçilik ve esnekliğin daha yoğun olduğu ABD ve İngiltere'de ise aynı dönemde işsizlik oranları sırasıyla yüzde 5,5 seviyesinden 6.2'ye, yüzde 4,7'den 6,2'ye yükselmiş. Veriler ortada esnek istihdamın ve kiralık işçiliğin işsizliği azaltmadığı çok net biçimde görülüyor. Kiralık işçiliğin kriz döneminde de bir yararı olmamış.

Kiralık işçilik işsizliği düşürmüyorsa ne işe yarıyor? Esnek ve kiralık istihdamla sağlanan artış düzenli-güvenceli istihdamın kemirilmesinden oluşuyor. Esnek ve kiralık işçilik istihdamı artırmıyor, yeni iş yaratmıyor ancak işgücü piyasasının kompozisyonunu değiştiriyor. Diğer bir ifadeyle emeğin sermayeye olan maliyeti ucuzluyor, işler güvencesiz hale geliyor ve çalışma eğretileşiyor. Sonuçta sermayenin işçilik maliyetleri düşüyor. İşçinin yaşam kalitesi, ücreti ve iş kalitesi düşüyor. Kiralık işçilik masallarının özü budur.

Kiralık işçilik: İnsan onuruna saldırı

BirGün 7 Nisan 2016

Meclis gündeminde olan Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin yasa tasarısının "kiralık işçilik" olarak adlandırılması, kavramın yaygınlaşması ve benimsenmesi rahatsızlık yaratmışa benziyor. Çünkü kiralık işçilik kavramı uygulamanın özünü bir çırpıda ortaya koyuyor ve üzerindeki örtüyü yırtıp atıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu kiralık işçilik kavramından rahatsızlığını "geçici işçiliğin 'kiralık işçilik' şeklinde nitelendirilmesi insan onuruna yapılan bir saldırıdır" şeklinde ifade etmiş (suleymansoylu.com, 17 Şubat 2016).

Ancak Bakan Süleyman Soylu'nun ifadesinde bir düzeltme yapmak gerekir. İnsanlık onuruna yapılan saldırı kiralık işçi kavramı değil kiralık işçiliğin kendisidir. İşçinin kazanç karşılığı, komisyon karşılığı kiralanmasıdır. İnsan onuruna yapılan saldırı, Türk-İş tarafından konuyla ilgili olarak hazırlanan kitabın adında yer aldığı gibi yeni kölelik düzenidir. İnsan onuruna yapılan saldırı Kemal Sunal'ın Kibar Feyzo filmindeki amele pazarının cilalanmış halinin "güvenceli esneklik" olarak sunulmasıdır.

Önce işin kavramsal boyutunu ele alalım. İşçi kiralama kavramı yeni bir kavram değil. Hire (kiralamak) ABD çalışma hayatında yaygın olarak kullanılır. Hatta bu sistemin insan onuruna aykırı özü *hire and fire* (kirala ve at) şeklinde ifade edilir. "Hire workers" şeklinde ilanlara duyurulara sık sık rastlanır. Yine İngilizce'de *temporary agency work* (geçici işçilik) olarak ifade edilen ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisi leasing work olarak da kullanılmaktadır. Tıpkı bir makinenin leasing yoluyla kullanılması gibi işçide de bir tür leasing konusu olmaktadır.

Dahası kiralık işçiliğin mucitlerinden biri de ecdattır! Kiralık işçilik kavramına Osmanlı'nın Medeni Kanunu olan Mecelle'de rastlıyoruz. Mecelle'de iş ilişkisi bir kira [icare] ilişkisi olarak düzenlemiştir. Mecelle 413. maddeye göre "Ecir [işçi] nefsini [kendini] kiraya veren kimsedir." Müstecir [işveren] ise işçi kiralayan kimsedir. Mecelle iş ilişkisini dönemin Avrupası'nda da egemen olan borçlar hukuku çerçevesinde ve liberal bir yaklaşımla kira ilişkisi olarak ele almıştır. Mecelle'nin bu liberal yaklaşımı Cumhuriyet'le birlikle değişmeye başlamış ve 1936 İş Kanunu ile liberal yaklaşımın yerini koruyucu yaklaşım aldı.

Gelelim Bakan Soylu'nun "bu yönteme ait eleştiriler, dünyaya ve bunların sonuçlarının ne olduğuna bakılmadan ortaya konulan eleştirilerdir" değerlendirmesine. Yanılıyorsunuz sayın Bakan! Tam da dünyada bu uygulamanın yarattığı fecaat nedeniyle sizi uyarıyoruz. Dünyadan ders alalım ve aynı hataya düşmeyelim diye uyarıyoruz.

Kiralık işçilik ve diğer esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri insan onurunu tahrip etmektedir. Kiralık işçilik tıpkı leasingle çalışan mülkiyetsiz işverenler gibi işçisiz işverenler yaratıyor. Bir şirket yöneticisi durumu şöyle ifade ediyor: "insanları istihdam etmek bizim işimiz değil", bir başkası ise "İneği satın almak niye? Senin olmadan da ipleri elinde tutabilirsin" diyor. Kiralık ve geçici işçilik

dünyada eğreti (*precarious*) istihdam olarak adlandırılıyor. Eğreti gelin gibi! Bu çalışma biçiminin yarattığı sonuçlara dair kitaplar ve makaleler yazılıyor, filmler yapılıyor. Bakınız: Guy Standing ve Ken Loach.

Bakan Soylu diyor ki "Avrupa'da geçici iş ilişkisinin ortalaması 1,8, Amerika'da 2,2. İngiltere'de toplam 3,9. Yani bu oranlardaki bir çalışma şeklinden bütün iş hayatını, bütün sendikal yapılanmalarımızı tehdit eden bir anlam çıkarmak, ebetteki büyük bir haksızlık." O halde soruyu şöyle soralım: Madem kiralık işçilik işgücü piyasası açısından bu kadar önemsiz neden ısrar ediyorsunuz? İş Yasası'ndaki belirli süreli iş sözleşmesi kurumu varken neden kiralık işçilikte ısrar ediyorsunuz?

Kiralık işçilik en tehlikeli güvencesizlik virüsüdür. Türkiye gibi çalışma hayatında kolektif işçi haklarının kullanılamadığı, sendikalaşmanın özel sektörde yüzde 3-4 seviyesinde olduğu, teşmil mekanizmasının işlemediği ülkelerde kiralık işçilik yaygın bir çalışma biçimi haline gelir, bu virüs bütün çalışma hayatına bulaşır. Sendikalaşmanın anayasal güvence altında olduğu Türkiye'de parasını verip bu anayasal hakkı çiğneyen işverenlerin kiralık işçilik konusunda neler yapacağını hayal etmek zor olmasa gerek. Bunca güvencesizliğin olduğu çalışma hayatına yeni bir güvencesizlik virüsü daha sokmayın.

Hürriyet'in "sihirli" kiralık işçilik formülü

***BirGün* 2 Haziran 2016**

Kiralık işçilik meğer nelere kadirmiş! İşsizliğin ilacı kiralık işçilikmiş! Hükümet kiralık işçilik yoluyla işsizliğin düşeceğini söylerken karşı çıktım. BirGün'de "kiralık işçilik işsizliği azaltmaz" başlıklı yazılar yazdım. Meğer hata bendeymiş! Mea culpa!

Meğer kiralık işçilik işsizliği azaltıyormuş, hem de yüzde 2 (tam olarak yüzde iki) azaltıyormuş!

Necip Türk basınının "amiral gemisi" *Hürriyet* sihirli kiralık işçilik formülünü keşfetti. İşsizliği çözüldü bilin!

Aslında Hürriyet bu sihirli formülü yeni bulmadı. Biz zamanında bu kıymetli hizmetten faydalanmadık! Üç yıl önce 4 Şubat 2013'te *Hürriyet* kiralık işçilik ile şöyle bir haber yapmış:

> "Amerika ve Avrupa'da yaygın bir şekilde kullanılan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Türkiye için uyarlanan 'Geçici İş İlişkisine' ilişkin kanun taslağı sosyal paydaşlarla masaya yatırıldı. Uygulamaya geçtiği ülkelerde ilk 5 yıl içinde işsizlik oranını yüzde 2 azaltan kanun, Türkiye'de de yasalaşmasıyla milyonlarca kişiyi işsizlikten kurtaracak."

Hürriyet benzer bir haberi kiralık işçiliğin yasalaşmasının ardından 29 Mayıs 2016'da yaptı. Üç yıl önceki iddiaları tekrarlayan haber şöyle:

"Geçici iş yasası ile işsizliğin yüzde 2 azalması bekleniyor" Dünya genelinde her yıl 260 bin özel istihdam bürosu 40,2 milyonu dönemsel projeler aracılığı ile olmak

üzere, 60,9 milyon insanı iş piyasası ile tanıştırıyor. Geçici işler ile her ülkede işsizlik oranı yüzde 2 aşağı çekiyor."

Hangi birini düzeltelim! İsa değil Musa, baston değil asa, dere değil Kızıldeniz!

Yasa "geçici iş yasası" değil. Geçici çalışma, geçici iş zaten on yıllardır iş mevzuatında var. Yeni düzenlemenin adı "Özel İstihdam Bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi" yani işçi kiralama. "Amiral gemisi" nedense "kiralık işçilik "diyemiyor.

Haberde yer alan kiralık işçiliğin yaygın biçimde kullanıldığı iddiası ise safsata. Kiralık işçiliğin dünya istihdamı içindeki payı yüzde 1,5 ile 2 arasında. Haberdeki bir diğer safsata ise kiralık işçilik yoluyla her yıl yeni 40,2 milyon insanın iş piyasası ile tanıştırıldığı iddiası. Oysa durum böyle değil. Bu sayı kiralık işçiliğin toplam işgücü piyasası içindeki paydır.

Eğer her yıl 40 milyon yeni insan kiralık işçilik yoluyla işgücü piyasasına katılsaydı şu an kiralık işçiliğin hacmi yüz milyonlarca işçiye ulaşırdı. Nitekim doğru bilgiler şöyle: 2012 yılında 36 milyon olan kiralık işçi sayısı 2013 yılında 40 milyon olmuştur. Yılda 40 milyon değil 4 milyon insan kiralık işçilik yoluyla işgücü piyasasına girdi.

Hürriyet'in büyük mucizesi ise kiralık işçiliğin işsizliği tam olarak yüzde iki azaltacağı iddiasıdır. "Tam olarak" diyorum çünkü üç yıl arayla yapılan iki haberde de "yüzde iki" iddiası yineleniyor. Yüzde iki iddiasının Özel İstihdam Bürosu temsilcilerinin söylediklerine dayandırıldığı anlaşılıyor. Peki sendikalar bu konuda ne diyor neden sorma zahmetine katlanmıyor büyük gazete?

Kiralık işçilik uygulamaya geçtiği ülkelerde ilk 5 yılda işsizliği yüzde iki azaltıyormuş! Kiralık işçilik 1990'ların sonunda uygulanmaya başlandı dolayısıyla 2000'li yıllarda işsizlik oranlarını azaltmış olmalı.

Peki nerede azaltmış? Daha yoğun kullanıldığı ABD'de mi? ABD'de 2000 yılında kiralık işçiliğin istihdam içindeki payı 2.2 civarındayken işsizlik yüzde 4 idi. ABD'de kiralık işçilik oranı günümüzde de bu düzeyde seyrediyor. Günümüzde ABD'de işsizlik oranı ise yüzde 5 civarında. ABD'de işsizlik artmış. Kriz döneminde fırlayan işsizlik de cabası. ABD'de kiralık işçilikle işsizlik oranları arasında anlamlı bir ilişki kurmak mümkün değil.

ABD'de kiralık işçilik işsizliği azaltmıyormuş. Peki Avrupa Birliği ülkelerinde böyle bir ilişki var mı? 2000 yılında AB ülkelerinde kiralık işçilik oranı 1.6 civarındaydı, günümüzde 1,7 civarında seyrediyor. AB 15 ülkelerinde işsizlik 2000 yılında yüzde 9,1 iken, günümüzde ise 10,4'e yükseldi. Görüldüğü gibi AB açısından da iddia doğru değil.

Mızrak çuvala sığmıyor. Kiralık işçiliğin işsizliği azalttığına dair bilimsel, karşılaştırılabilir veri yok! Kiralık işçilik düzeyi ile işsizlik arasında da ilişki yok!

İşin kötüsü bu haberlerle gazetecilik arasında da ilişki yok. Veri kontrolü yok, bilgi kontrolü yok, mantıksal ilişki yok, farklı tarafların görüşleri yok. Haber değil kiralık işçilik için PR çalışması adeta!

Aslında gazetecinin de pek günahı yok. Patronaj böyle haber istiyor. Örgütsüz gazeteci ve editör ne yapsın. Patronaj kiralık işçilik, kiralık gazetecilik istiyor.

10 soruda Özel İstihdam Büroları ve kiralık işçilik

T24 20 Nisan 2016

Kiralık işçilik olarak bilinen Özel İstidam Büroları (ÖİB) aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasına olanak veren yasa tasarısının yakında TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi bekleniyor. Yıllardır gündemde olan ve büyük tartışmalar yaratan kiralık işçilik eğer yasalaşırsa çalışma hayatında ciddi sorunlar yaratacak ve güvencesiz çalışmayı yaygınlaştıracak. Bu yazıda kiralık işçiliği çeşitli yönleri ile ele alacağım.

1) Kiralık işçilik nedir ve mevcut iş ilişkisinden farkı nedir?

Özel İstihdam Büroları (ÖİB) iş ve işçi bulma hizmetinin kar amaçlı bir faaliyet haline gelmesinin ürünüdür. ÖİB'ler iş bulmaya aracılıktan ve işçi kiralama faaliyetinden kazanç elde eden kuruluşlardır. ÖİB'ler önceleri iş bulmaya aracılık ederken, iş ve işçi arayanları buluştururken, zamanda işçi kiralayan kuruluşlar haline geldiler. Bugün ÖİB'ler iki temel alanda faaliyet yürütüyor. Birincisi iş ve işçi bulmaya aracılık diğeri ise geçici iş ilişkisi kurmak (işçi kiralamak).

Kiralık işçilik esnek istihdam biçimlerinin en güvencesiz ve belirsiz. Bildiğimiz, mevcut iş ilişkisi bir tarafında işçinin diğer tarafında işverenin olduğu iki taraflı bir ilişkidir. Bu ilişki işçinin bağımlı çalışmayı, işverenin ise ücret ödemeyi ve işçi gözetmeyi kabul ettiği bir iş sözleşmesine dayalıdır. İşçi işverene bağımlı çalışır, işverenin ise işi ve işçiyi sevk ve idare yetkisi vardır. İşyeri işin yapıldığı yerdir. Bu sözleşme belirsiz süreli (ucu açık) olabileceği gibi belirli süreli (geçici) de olabilir. İşçi yararına olan iş sözleşmesi belirsiz süreli (ucu açık) iş sözleşmesidir. İş hukukunda belirli süreli sözleşmeler (geçici işçilik) istisnaidir.

Kiralık işçilik de geçici bir çalışma türü olmakla birlikte belirli süreli sözleşmeden esaslı farklılıklar gösterir. Kiralık işçilik bildiğimiz iş sözleşmesinin sonudur. Kiralık işçilik sözleşmesi iki değil üç taraflıdır. Bu ilişkiye üçgen iş sözleşmesi de denmektedir. ÖİB ile işveren arasında işçi sağlama sözleşmesi yapılırken, işçi ile ÖİB arasında iş sözleşmesi kurulmaktadır. ÖİB yasal olarak işveren statüsünde olmakla birlikte işçiyi çalıştıran bir başka işverendir. ÖİB işçiyi bir başka işverene kiralamaktadır. ÖİB işçi ile bir tür kira sözleşmesi yapmaktadır. İşçi bir başka işveren için çalışmakta ancak ve ücret ve diğer haklarından yanında çalıştığı işveren değil ÖİB sorumlu olmaktadır. ÖİB işverene işçi sağladığı için bundan kazanç, komisyon elde etmektedir. Böylece işçiyi çalışacağı işverene kiralayan ÖİB işveren haline dönüşürken, işçiyi çalıştıran işveren iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkmaktadır.

2) "Güvenceli esneklik" mümkün mü?

Kiralık işçilikle ilgili meclise sunulan yasa tasarısının gerekçesinde uzun uzun "güvenceli" esneklikten dem vuruluyor. Çalışma hayatını daha da güvencesiz hale getirecek "kiralık işçilik" uygulaması bir güvenceli esneklik harikası olarak

sunuluyor. Güvenceli esneklik kavramı tipik bir oksimoron örneği. Birbiriyle ilgisiz, hatta zıt kavramların birlikte kullanılmasına oksimoron deniyor. Örneğin ıslatmayan su, yakmayan ateş, köşeli daire, demokrat diktatör gibi…

Güvence ve esneklik de biri birine zıt ve çelişik iki kavram. Çalışma hayatında esnekliğin arttığı yerde güvence azalıyor veya tersi oluyor. Çalışma hayatında güvence işverenin sevk idare yetkisinin ve keyfiliğinin sınırlanması ile mümkün. Aynı anda hem esneklik hem de güvence artmaz. Biri artıyorsa diğeri azalıyordur.

"Güvenceli esneklik" kavramının özgün hali *flexicurity*. *Flexibility* (esneklik) ve security (güvence-güvenlik) kavramlarının kısaltılmasından oluşan melez bir kavram. Danimarka ve Hollanda'da 1990'larda ortaya çıkan *flexicurity* kavramı. Avrupa Birliği istihdam politikasının da kilit kavramları arasında yer alıyor. Öncelikle kavramın Türkçe çevirisinde bir sorun görünüyor. Türkçeye pozitif ve propagandif bir şekilde güvenceli esneklik olarak çevrilen kavramın doğru karşılığı "esnek güvence" olabilir. Ancak "güvenceli esneklik" daha olumlu bir çağrışım yaptığı için tercih ediliyor.

Esnek güvencenin AB istihdam politikalarında güvence ve esneklik arasında yeni bir denge oluşturmayı hedeflediği ileri sürülüyor. Avrupa Komisyonu'nun esnek güvence yaklaşımı esnek iş düzenlemeleri ile çeşitli işler arasında geçişkenliği güvence almak arasında bir denge kurma iddiasını taşıyor. *Flexicurity* yaklaşımında iş güvencesi kavramı yerine "istihdam güvencesi" kavramı konuluyor. Böylece işin güvencesi yerine bireyin kişisel özellikleriyle istihdam edilebilmesi, işten atıldığında yeni işler bulabilmesi yaklaşımı benimsiyor. İşten çıkarmalar kolaylaştırılıyor. Bu yolla daha çok ve daha iyi işler yaratılacağı iddia ediliyor. Ancak uygulamada güvencelerin azaldığı ve esnekliğin-güvencesizliğin arttığı bir model olarak ortaya çıkıyor.

3) Kiralık işçiliğe neden ihtiyaç duyuluyor?

Kiralık en güvencesiz ve esnek çalışma biçimi olarak biliniyor. Bu çalışma biçiminde işverenin işçinin çalışmasından doğan tüm sorumlulukları ÖİB tarafından üstleniliyor. İşçi tıpkı leasing ile kiralanan bir makine gibi kiralanarak çalıştırılıyor. Kiralık işçilik işçi sorunlarını dışsallaştırmayı, üçüncü tarafa yüklemeyi hedefleyen yeni yönetim stratejilerinin bir ürünü. Güney Afrikalı Bir Ulaşım Şirketi Yöneticisi bu durumu "insanları istihdam etmek bizim işimiz değil" şeklinde açıklıyor. Böylece istihdam konuları şirketin işinden ayrılmış oluyor. Yeni yönetim stratejinde bu durum için "ineği satın almak niye? senin olmadan da ipleri elinde tutabilirsin" ifadesi kullanılıyor.

Böylece hızla ikame edilebilen çevresel bir işgücü oluşturuluyor. Bu kiralık işgücü son derece hızlı bir sayısal esneklik olanağı tanıyor. İşten çıkarmanın hızı artıyor ve maliyeti düşüyor. Kiralık işçi emsallerine göre daha ucuza çalıştırılıyor. Kiralık işçinin örgütlenmesi çok daha zor olduğu için sendikal haklardan, toplu iş sözleşmesinden yaralanması ve greve gitmesi mümkün olmuyor. İşverenler işçi çalıştırmak yerine adeta leasing yoluyla makine kiralar gibi işçi kiralamakta, iş ilişkisinin bütün hukuksal prosedür ve yüklerinden kurtulmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesi ve işçi sorunlarını onlar adına bir başka şirket

üstlenmekte ve adeta kendilerine sıfır sorunlu bir insan kaynakları hizmeti vermektedir. Böylece sayısal esneklikte müthiş bir artış sağlanmaktadır. Özel İstihdam Bürolarının temel işlevi, "çevresel" yani kolay ikame edilebilir işgücü temin sağlamak. Böylece iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi zayıflatılıyor bunun yerine işi ve işletmeyi koruma esası alıyor.

4) Dünya'da kiralık işçilik uygulaması nasıl?

Kiralık işçilik İngilizce'de *temporary agency work* veya *agency work* (büro aracılığıyla geçici işçilik) olarak ifade ediliyor. Güvencesiz çalışma biçimlerinin en yenisi olarak bilinen kiralık işçilik son 20 yıl boyunca artmaya başladı. Kiralık işçilik uygulamasına çalışma ilişkilerinin güvensizleştirilmesine paralel olarak dünyanın çeşitli ülkelerinde rastlanıyor. 2013 yılında dünya çapında 40,2 milyon işçi özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasına Kuzey Amerika ve Asya Pasifik bölgesi başı çekiyor. ABD'de 11 milyon, Çin'de 10,8 milyon ve Avrupa'da 8,7 milyon kişi kiralık işçi olarak istihdam edildi. Kiralık işçilik uygulamasının halen toplam istihdam içindeki payı sınırlı gözüküyor. Ancak kiralık işçilik sektörünün büyüme hızı endişe verici. 1996 yılında dünyada kiralık işçiliğin toplam istihdama oranı 0.5'in altındaydı. Günümüzde ise dünya istihdamının yüzde 1,6'sı kiralık işçilikten oluşuyor. Bu oran ABD'de yüzde 2,1, Avrupa'da ise 1.7. 2013 yılında sektörün büyüme hızı 9,6 olarak gerçekleşti. Bunun anlamı kiralık işçilik sektörünün istihdam içindeki payının önümüzdeki yıllarda artmaya devam edeceğidir. Kiralık işçilik sektöründe ciddi bir tekelleşme var. Dünya'da 260 bine yakın özel istihdam bürosu olmasına karşın piyasanın yüzde 45'i aralarında Adecco, Randstad ve Manpower'ın olduğu 10 büyük şirketin elinde.

Kiralık işçilerin yüzde 52'si üç aydan kısa süreli çalışıyor. Bu yüzden kiralık geçici işçiler *permanantly temporary (daimi geçici)* olarak da anılıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi" Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu (2013) kiralık işçilerin diğer işçilere göre oldukça dezavantajlı koşullarda çalıştıklarını göz önüne seriyor. Rapor, pek çok ülkede, mevzuatta "eşit muamele" ilkesi benimsenmiş olsa da büro çalışanlarının aynı işi yapan emsal çalışanlarla kıyaslandığı zaman daha kötü şartlarda çalışma koşullarına sahip olduklarını belirtiyor. Rapor, kiralık işçilerin iş güvencelerinin olmadığını ve krizden en olumsuz etkilenen grubun bu işçiler olduğunu vurguluyor. Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya'da işçilerin özel istihdam büroları aracılığıyla uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması sayesinde bu ülkelerde işten çıkarma aşamasında ödenmesi gereken tazminatlardan işverenlerin kurtulduğu, iş güvencesine dönük yasaları atlattıkları tespit edilmiştir.

Rapor, pek çok ülkede "eşit ücret" ilkesi benimsenmiş olsa da uygulamada emsal çalışan ile kıyaslandığında kiralık çalışanlarının daha az ücret aldıklarına ilişkin bilgiler olduğunu vurguluyor. Örneğin, Almanya'da, büro çalışanlarının aldıkları ücretin emsal çalışanlarla kıyaslandığında yüzde 30 az olduğu gözlenmiştir. Birleşik Krallıkta, ücret farklılıkları kiralık çalışanlar ile ilgili getirilen en

önemli eleştiridir. Kanada'da yapılan çalışmalar da büro çalışanlarının emsal çalışanlara kıyasla yüzde 40 daha az ücret aldıklarını ortaya koymaktadır. Kiralık işçiler arasındaki sendikalaşma oldukça düşüktür. Örneğin, Fransa'da büro çalışanları arasında sendikalaşma oranı sadece yüzde 0,9; İtalya'da yüzde 1,4-1,7; Hollanda'da yüzde 7 ve Lüksemburg'da yüzde 5'tir.

5) Kiralık işçilik konusunda ILO ve AB standartları neler?

20. Yüzyılın ilk yarısında özel iş bulma bürolarının iş bulmaya aracılığı yasaklanırken ve bu konuda kamu tekeli getirilirken, yüzyılın sonlarına doğru neoliberalizmin artan etkisiyle özel istihdam bürolarının iş bulmaya aracılık etmesinin ve işçi kiralamasının önü açıldı. 1919'da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aynı yıl kabul ettiği 2 sayılı sözleşme ile Resmî ve parasız iş bulma hizmetinin sağlanmasını güvence altına aldı. Böylece işçilerin özel iş bulma bürolarının elinde yaşadığı mağduriyetlerin önüne geçilmek istendi. ILO'nun 1934 yılında kabul ettiği 34 sayılı sözleşme ile ücretli iş bulma bürolarının kapatılması ve iş bulmaya aracılıkta kamu tekeli getirmesi kabul edildi.

Ancak bu yasak 2. Dünya Savaşı sonrasında gevşetildi. ILO 1949 yılında katı bir denetim altında ücretli istihdam bürolarının kurulmasına olanak tanıyan bir sözleşmeyi kabul etti. 1997 yılında kabul edilen 181 sayılı sözleşme ile özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisine aracılık etmesi konusunda kurallar belirlendi. Türkiye'nin henüz onaylamadığı bu sözleşme ile ILO özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin hangi koşullarda kurulabileceğini belirledi.

181 sayılı sözleşme, özel istihdam büroları aracılılığıyla çalışacak geçici işçilerin toplu sözleşme düzeni içinde çalışabilmelerini, sendikal haklara sahip olabilmelerini, ayrımcılığa maruz kalmamalarını, devletin uygulamanın kötüye kullanılmasını önleyici tedbirler almasını ve işçi ve işveren örgütlerinin bu sistemin oluşturulması ve denetiminde yer almasını öngörüyor. 2008/104 sayılı AB yönergesi de özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi konusunda bir çerçeve oluşturuyor. Bu yönergenin en önemli yönü bu şekilde çalışacak işçilere yönelik eşit işlem zorunluluğu ve ayrımcılık yasağı. AB yönergesine göre geçici işçilerin temel çalışma koşulları, aynı iş için işveren firmaya başvurup işe alınan kadrolu işçiler ile aynı olmalı. Ancak uygulamada bu normların gerçekleşmediği ve geçici-kiralık işçilerin yeterince korunamadığı biliniyor. Bir diğer ifadeyle ILO ve AB mevzuatında yer alan sınırlamalar kâğıt üzerinde kalıyor.

6) Türkiye'de özel istihdam büroları ve kiralık işçilik?

Türkiye'de de ÖİB'lerin iş bulmaya aracılık etmesine ilişkin yasak 2003 yılında kaldırıldı 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu yasası ile yasal zemini hazırlandı. Halen Türkiye'de 438 özel istihdam bürosu faaliyet yürütüyor. Bu büroların sadece iş bulmaya aracılık etmesi mümkün. ÖİB'lerin işçi kiralaması yasak olmasına rağmen uygulamada pek çok ÖİB yasa dışı bir şekilde işçi kiralama uygulaması yapıyor.

İşçi kiralama konusu uzun zamandır Türkiye'nin gündeminde 2009 yılında bu yönde hazırlanan ve üç işçi konfederasyonunun karşı çıktığı kanun dönemin

Cumhurbaşkanı Gül tarafından "işçinin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğmasına yol açabilir" gerekçesiyle veto edildi. Ancak konu hem sermaye örgütleri hem de hükümet tarafından sürekli gündemde tutuldu ve nihayet asgari ücretin 1300 TL yapılmasının ardından işverenlerin bu yöndeki taleplerine uygun olarak tekrar gündeme getirildi.

7) Kiralık işçiliğe gerek var mı?

Tasarıda kiralık işçilik gerekçelendirilirken işletmelerin çeşitli nedenlerle ortaya çıkan dönemsel ve belli olgulara bağlı işgücü açığı ileri sürülüyor. Peki bunun için yeni bir esnek çalışma biçimine ihtiyaç var mı? İş Kanunu'nun 11 ve 12. maddeleri belirli süreli iş sözleşmesini (geçici işçilik) zaten düzenlemektedir. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işverenler geçici işçi çalıştırabilmektedir. Özellikle yıllık ücretli izin ve hastalık hallerinde, yeni bir sipariş alınması durumunda, iş hacminin aniden artması hallerinde işverenler (belirli süreli) geçici işçi çalıştırabiliyor. İş yasası bu konuda yeterince esnek!

Belirli süreli işçi çalıştırmak mümkün iken yeni bir esnek-güvencesiz çalışma biçimine neden gerek duyuluyor? İşlevleri aynı olsa da belirli süreli işçi çalıştırılması ile kiralık işçilik arasında temel bir fark var. Belirli süreli işçi onu çalıştıran işveren ile iş sözleşmesi yaparken, kiralık işçi ile onu çalıştıran işverenin bir iş ilişkisi yok. İşçiyi kiralayan işverenin işe alma, işten çıkartma, iş sözleşmesi yapma, sendika, toplu iş sözleşmesi, tazminat vb. konularla hiçbir ilişkisi kalmıyor. Bütün bu "netameli" işler ÖİB tarafından yapılıyor. Dolayısıyla işverenler için müthiş bir sayısal esneklik ve işgücünün kolay ikame edilmesi söz konusu oluyor. Örgütsüz ve kolay ikame edilebilir yeni bir çevresel işgücü katmanı ortaya çıkıyor. İşverenler işçi sorunları ve işçi haklarıyla uğraşmak zorunda kalmıyor.

8) Kiralık işçilik işsizliği azaltır mı?

Esnek ve kiralık işçiliğin milyonlarca iş yaratacağı yönünde yaygın bir propaganda var. Hürriyet'te yer alan bir habere göre, Amerika ve Avrupa'da yaygın bir şekilde kullanılan geçici iş ilişkisinin uygulamaya geçtiği ülkelerde ilk 5 yıl içinde işsizlik oranını yüzde 2 azalttı, Türkiye'de de yasalaşmasıyla milyonlarca kişiyi işsizlikten kurtaracak!

Bu iddianın en hızlı savunucularından biri ise Maliye Bakanı Mehmet Şimşek 15 Şubat 2016'da yaptığı açıklamada esnekliği işsizliğin çözümü olarak sundu. "Türkiye reform yapmadan işsizlik oranını yüzde 10'un altına kalıcı olarak zor çeker. Reformla işgücü piyasasını daha çok esnek hale getirmemiz. Bugün Amerika'da işgücü piyasası son derece esnektir ve işsizlik şu anda yüzde 5'in altına doğru gidiyor. Avrupa'da işgücü piyasası esnek değildir ve işsizlik oranı yüzde 10'nun üzerinde seyrediyor. Bu kadar açık ve net bizim işgücü piyasasını daha esnek kılacak reformlar yapmamız lazım." Sanırsınız esneklik işsizliği çözen mucize bir ilaç.

Kiralık işçilik uygulamasının iş güvencesini azalttığı bir gerçek. Peki kiralık işçilik uygulamasının işsizlik oranlarını düşürme yönünde bir etkisi olmuş mu?

Kiralık işçilik gerçekten istihdam artışı sağlıyor mu? Yoksa mevcut güvenceli istihdamı mı kemiriyor? Son 10 yılın işsizlik verilerine baktığımızda buna dair bir işaret söz konusu değil. 2004 yılında AB 28 ülkelerinde yüzde 9,3 olan işsizlik oranı 2014 yılında 10.2'ye yükselmiş. Kiralık işçilik ve esnekliğin daha yoğun olduğu ABD ve İngiltere'de ise aynı dönemde işsizlik oranları sırasıyla yüzde 5,5 seviyesinden 6,2'ye, yüzde 4,7'den 6,2'ye yükselmiş. Veriler ortada esnek istihdamın ve kiralık işçiliğin işsizliği azaltmadığı çok net biçimde görülüyor. Kiralık işçiliğin kriz döneminde de bir yararı olmamış.

Kiralık işçilik işsizliği düşürmüyorsa ne işe yarıyor? Esnek ve kiralık istihdamla sağlanan artış düzenli-güvenceli istihdamın kemirilmesinden oluşuyor. Esnek ve kiralık işçilik istihdamı artırmıyor, yeni iş yaratmıyor ancak işgücü piyasasının kompozisyonunu değiştiriyor. Diğer bir ifadeyle emeğin sermayeye olan maliyeti ucuzluyor, işler güvencesiz hale geliyor ve çalışma eğretileşiyor. Sonuçta sermayenin işçilik maliyetleri düşüyor. İşçinin yaşam kalitesi, ücreti ve iş kalitesi düşüyor. Kiralık işçilik masallarının özü budur.

9) Tasarı neler getiriyor?

Tasarıya göre kiralık işçi uygulaması nasıl işleyecek? İş arayan işçiler ve işçi arayan işverenler ÖİB'lere başvuracak. ÖİB işveren ile işçi sağlama (kiralama), geçici işçi ile de iş sözleşmesi imzalayacak. İşçiyi çalıştıracak olan işveren işçi kiralama sözleşmesi karşılığında ÖİB'ye bir bedel ödeyecek. ÖİB bu bedelden işçinin ücretini ödeyecek ve bir bölümünü ise komisyon olarak alacak. Geçici işçiyi çalıştıran işveren iş hukuku bağlamında işveren olmayacak ancak çalışması sırasında işçiye talimat verebilecek. İşçinin ücreti ve sosyal hakları ile vergi, sosyal güvenlik ve benzeri diğer ödemeleri ÖİB tarafından ödenecek. ÖİB'nin işveren olarak yükümlülüğü işçinin kiralık olarak çalıştığı süreyle sınırlı olacak.

Tasarı ile işçi kiralama uygulaması çok geniş bir çerçevede ele alınıyor. Hamilelik, askerlik, yıllık izin ve hastalık hallerinde işçinin iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda bu hallerin devamı süresince, mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Ancak uygulama bunlarla sınırlı değil. İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen ölçüde artması nedeniyle, dönemsel iş artışları ve aralıklı olarak gördürülebilecek işlerde de kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bu hallerde yapılacak kiralık işçi uygulaması ise dört ayı geçmeyecek ancak iki kez yenilenebilecek. Dolayısıyla sekiz ay süreyle kiralık işçilik uygulaması yapılabilecek. Tasarıya göre aynı iş için altı ay geçmedikçe uygulama tekrarlanmayacak. Ancak bu ifade oldukça muğlak ve aynı işyerinde farklı bir iş için uygulamanın sürekli hale gelmesine yol açabilir. Kiralık olarak çalıştırılacak işçi sayısı toplam işçi sayısının dörtte birini geçemeyecek. Ancak on veya daha az işçi çalıştırılan işyerleri için beş işçiye kadar kiralık işçi çalıştırılabilecek. Bir diğer ifadeyle küçük işyerleri adeta bir kiralık işçi cenneti haline gelecek.

10) Kiralık işçiliğin yaratacağı sakıncalar neler?

Kiralık işçilik uygulaması işgücü piyasasında yeni bir güvencesiz işgücü katmanının ortaya çıkmasına yol açacak ve ciddi sorunlara yol açacak. Bu sorunlardan

en önemlisi işçi alacaklarının ödenmemesi olacak. Geçici işçi çalıştıran işverenin ücret ödeme borcu olmayacak. Geçici işçinin ücretini ÖİB ödeyecek. Mevcut iş ilişkisinde dahi ciddi işçi alacakları sorunu yaşanırken, ÖİB aracılığıyla ücret ödenmesinin yeni mağduriyetler yaratması kaçınılmaz. Tasarıda işçi kiralayacak ÖİB'lerin iki yüz asgari ücret tutarında teminat yatırması öngörülüyor. Bürosu dışında başkaca bir mal varlığı zorunluluğu olmayan ÖİB'ler işçi alacaklarını ödemezse ne olacak? İki yüz asgari ücret tutarında teminat neye yetecek? ÖİB'nin iflas etmesi, faaliyetine son vermesi vb. durumlarında işçi alacakları ne olacak?

Kiralık olarak çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarında da ciddi sorunlar yaşanacak. Sadece çalıştıkları süreler için prim ödeneceği için, bu şekilde çalışan işçinin emekli olması neredeyse imkânsız veya çok düşük prim gün sayısı ile sefalet ücreti düzeyinde emekli aylığı alabilecekler. Kiralık işçilerin çalışmadıkları sürelerde kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yaralanmalarında da ciddi sorunlar ortaya çıkacak.

Kiralık işçiler açısından bir diğer sorun ise işsizlik sigortasından yararlanamamak olacak. Düzenli çalışmayacakları için işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirmekte zorlanacak olan kiralık işçiler işsiz kaldıkları sürelerde ciddi sıkıntı çekecekler. Bir başka sorun ise kıdem tazminatıdır. Bu konuda tasarıda hiçbir açıklık yok. Kiralık iş ilişkisi belirli süreli iş ilişkisine benzediği için kıdem tazminatından yararlanmaları mümkün gözükmüyor.

Kiralık işçileri bekleyen en büyük tehlike ise sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılamaması olacak. Kiralık işçilerin kâğıt üzerinde sendika hakkı olduğu şüphesiz fakat bu hakkın kullanımı neredeyse imkânsız. Kiralık işçilerin hangi işkolunda örgütleneceği belirsiz. ÖİB'nin tabi olduğu işkolu mu, fiilen çalıştıkları işkolu mu? ÖİB'nin tabi olduğu işkolu ise sendikalar burada nasıl örgütlenecek? İşyeri ve işletme yetkisinde hangi işçi sayısı esas alınacak? Toplu iş sözleşmesi kiminle imzalanacak? Toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olamayacağı için dört ay süreyle kiralanacak işçi nasıl toplu sözleşmeden yararlanacak? Grev hakkı nasıl kullanılacak? Bu sorulara onlarca soru eklemek mümkün. Mevcut iş sözleşmesi kapsamında çalışanların sendikalaşmasının büyük bir sorun olduğu ülkemizde kiralık işçilerin sendikalaşması ve toplu sözleşmeden yaralanması hayal.

Kiralık işçilik taşerondan daha kötü bir uygulama. Çünkü asıl işverenin yükümlülüğü yok. Alt işveren (taşeron) ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu iken kiralık işçilikte böyle bir sorumluluk yok. Kiralık işçilik çalışma hayatında en alttakiler demek

Vatandaşlık, göçmenlik ve işçilik

15 Temmuz 2016

Suriyelilere vatandaşlık tartışması ve meclis gündeminde olan Uluslararası İşgücü Kanunu tasarısı çalışma hayatı açısından kritik öneme sahip. İki konu birbiriyle oldukça ilintili. Suriyelilere vatandaşlık verilmesi girişiminin bir yanı siyasal diğeri ise işgücü piyasası ile ilgili. Sayıları üç milyona ulaşan Suriyeliler bir yandan oy deposu olarak tasarlanıyor, öte yandan Suriyelilerin işgücü piyasasına eklemlenmesi gündemde.

Suriyelilere vatandaşlık tartışmasının işgücü piyasaları boyutu son açıklamalarla ortaya çıktı. Nitekim İçişleri Bakanı Efkan Ala "yarar görülen Suriyelilerin" Türk vatandaşlığına alınacağını söyledi. Muğlak bir ifade olmakla birlikte "yarar" ifadesi "kalifiye" Suriyeli işgücünün vatandaşlığa alınmasının işaretlerini veriyor. Böylece Suriyelilerin işgücü piyasasına entegrasyonunda da bir tabakalaşma gündeme gelecek. Görece "kalifiye" Suriyeliler işgücü piyasasına formel yoldan "en alttakiler" olarak entegre olurken, "diğerleri" enformel koşullarda "en alttakilerin alttakileri" olarak kalmaya mahkûm olacak.

Nitekim Meclis gündeminde olan Uluslararası İşgücü Kanunu tasarısı da benzer düzenlemeleri içeriyor. Aslında bu iki girişim birbirini tamamlıyor. Tasarı ile denklik ve mütekabiliyet aranmaksızın, yetkinlik denetimi yapılmadan beyana dayalı bir biçimde profesyonel meslek mensuplarının (mühendis, mimar vb.) Türkiye'de istihdamına olanak tanınıyor. Yasa kalifiye göçmen işgücünün istihdamı konusunda denetimi gevşetiyor, meslek örgütleri ve sendikaları sürecin dışına itiyor. Böylece iki yönlü bir sorun ortaya çıkıyor: Bir yansan kalifiye göçmen işgücü ile yerli işgücü arasında rekabet artıyor ve yerli işgücü dezavantajlı durumu geliyor. Öte yandan göçmen işgücü de eşit işlem ilkesi temelinde ve ayrımcılık yasağına karşı yeterince korunamıyor.

Suriyelilere mülteci statüsü tanımayıp vatandaşlık verme girişimi izaha muhtaç. Türkiye, Cenevre Sözleşmesi'ni "coğrafi sınırlama" çekincesi ile kabul ettiği için, Avrupa dışından gelip iltica talep edenlere "mülteci" statüsü tanımıyor. Bu konuda mevzuat değişikliğine gidip Suriyelilere mülteci statüsü tanınması Suriyeliler açısından çok daha elverişli koşullar yaratacak. Üç milyon Suriyelinin Türkiye'de sığınmasının ve karşı karşıya kaldıkları koşullarının müsebbiplerini, Suriye parçalayıp savaş ve teröre teslim edenleri unutmadan, meseleye insan hakları ve işçi hakları açısından ve ayrımcılığa, yabancı düşmanlığına kapıları sımsıkı kapatarak yaklaşmak gerek.

Suriyelilere vatandaşlık tartışmasının nefret ve yabancı düşmanlığına varan tepkilere yol açtığı gözleniyor. Bu tehlikeli bir eğilim. Türkiye'de yaşayan Suriyelilerin ülkelerindeki savaş ve terörün bitmesiyle ülkelerine dönmeleri beklenir. Ancak bu zaman meselesidir. Öte yandan savaş ve terör bitse de göçe yol açan iktisadi ve sosyal faktörler devreye girecek ve Suriyelilerin bir bölümü Türkiye'de kalmaya devam edecek. Soruna bu gerçekler zemininde yaklaşılmalı.

Suriyelilerin Türkiye'de işgücü piyasasının bir parçası olduğu gerçeğinden hareket ederek, işverenlerin Suriyelileri ucuz işgücü olarak kullanmalarını önleyecek düzenlemeler yapılmalı. Bu yönde denetimler artırılmalı. Sendikalar bu sürecin bir parçası olmalı. Suriyeli işçilere yönelik ayrımcı uygulamaların önüne geçilmeli. Bu çerçevede Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 97 sayılı göçmen işçilerin istihdamına ilişkin sözleşmesi onaylanmalı, böylece göçmen işçiler ile yerli işçiler arasında ayrımcılıkla daha etkin mücadele edilmelidir.

Uluslararası İşgücü Kanunu için de benzer bir yaklaşım önemli. Hükümet bu yasa ile ucuz, güvencesiz ve örgütsüz kalifiye işgücü ithal etmeyi hedefliyor. Bu konudaki düzenlemelerde de evrensel insan hakları ve çalışma hakları esas alınmalıdır. ILO 97 sayılı sözleşme göçmen işçilerin çalıştırılmasında ayrımcılığa karşı önemli güvenceler getiriyor. Böylece hem göçmen işçiler hem de yerli işçiler korunmuş oluyor. Göçmen işçilerle yerli işçilerin rekabetini önlemek için eşitlik ve ayrımcılık yasağı önemli bir mihenk taşıdır.

Nasıl Türkiyeli işçiler, mimar ve mühendisler dünyanın pek çok ülkesinde çalışıyorsa aynı şekilde bunun tersi de olacak. Dikkat edilmesi gereken husus, bu konuda mütekabiliyet, denklik, denetim ve ayrımcılık yasağı gibi düzenlemelerin yapılması ve bu süreçte meslek odaları ve sendikaların sürece katımının sağlanmasıdır. Göçmen işgücü mevzusu netameli bir alandır. İnsan hakları ve işçi hakları konusundaki evrensel standartlardan uzaklaşmak ırkçılığa, yabancı düşmanlığına ve nefret suçuna kapı aralayabilir.

Unutmamak lazım. Nerede olurlarsa olsunlar ve nereden gelirlerse gelsinler çalışanların, rekabetini değil dayanışması ve kardeşliği ön plana çıkartmak emek hareketinin en güzide ilkesidir.

Kiralık işçilik veya robotik işgücü

BirGün 17 Ekim 2016

Yeni özel istihdam büroları yönetmeliği 11 Ekim 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Böylece Mayıs 2016'da 6715 sayılı yasa ile kabul edilen kiralık işçiliğin uygulamaya geçmesinin önünde engel kalmadı. Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi simsarlığı dönemi resmen başlamış oldu. Yeni yönetmelikle birlikte özel istihdam büroları iş bulmaya aracılık faaliyetinin yanı sıra işçi de kiralayabilecek. Hatta özel istihdam bürolarının asıl faaliyetinin bu olacağını tahmin etmek zor değil.

Yönetmelik yasada öngörülen normlara ilişkin usul ve esasları düzeliyor. Bir alt hukuk normu olarak yönetmelikler yasalara aykırı hükümler içeremezler fakat yasalarda belirsiz olan, soru işareti uyandıran konulara açıklık getirebilir. Ancak özel istihdam büroları yönetmeliği yasada işçiler aleyhine var olan belirsizlikleri gidermiyor, tersine pekiştiriyor.

Yönetmeliğe göre kiralık işçinin işvereni talimatı altında çalıştığı işveren değil, özel istihdam bürosu olacak. Böylece çalışma ilişkilerinde yeni bir dönem başlıyor: İşçinin kiraya verilmesi ve bu kiralama işlemi üzerinden kazanç elde edilmesi. Bunu emek komisyonculuğu olarak adlandırmak mümkün.

Kiralık işçilik istisnai bir çalışma biçimi değil çalışma hayatının önemli bir unsuru haline gelebilecek. Mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetlerinde süre sınırı olmaksızın kiralık işçi çalıştırılabilecek. Diğer işlerde ise kiralık işçi sözleşmesi dört ay süreyle kurulabilecek ancak sekiz ayı aşmamak üzere iki kez yenilenebilecek. Altı ay sonra aynı işte yeniden kiralık işçi çalıştırılabilecek. Böylece bir işletmenin değişik bölümlerinde sürekli olarak kiralık işçi çalıştırılabilecek.

Kiralık işçi konusunda sayısal, oransal sınırlama yok gibi. Kiralık işçi sayısı işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülmeyen şekilde artması durumunda işyerinde çalışan işçi sayısının dörtte birini, 10 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde ise beşi geçemeyecek. Bu haller dışında ise sayı sınırı olmaksızın geçici işçi çalıştırılabilecek. Örneğin şirket dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde veya kadrolu işçilerin izin kullandığı dönemde istediği kadar kiralık işçi çalıştırabilecek. Ayrıca işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde de sayı sınırı olmaksızın kiralık işçi çalıştırılabilecek. Tamir ve bakım işlerin bu işler arasında yer alabilir.

"Hak yok, vazife var"!

Yönetmelikte kiralık işçilerin boşta geçen süreleri için ödeme yapılmasına ilişkin hüküm yok. Böylece özel istihdam bürosu kiralayamadığı işçiye boşta geçen zamanlar için ücret ödemeyecek. Kiralık işçilerin kıdem tazminatı hakları da belirsizliğini koruyor. Eşit işlem ilkesine ilişkin belirsizlik de sürüyor. Kiralık işçiler çalıştıkları dönemde işyerindeki sadece sosyal hizmetlerden eşit işlem ilkesine göre yaralanacaklar. Kiralık işçilerin yerlerine çalıştıkları işçilerle eşit ücret almaları mümkün gözükmüyor.

Yönetmelikte kiralık işçilerin sendikal hakları konusunda tek düzenleme, iş sözleşmesine sendikaya üye olup olmama yönünde bir hüküm konulamayacağı yönünde. Bu zaten Anayasa'da ve 6356 sayılı yasada var olan bir hüküm. Kiralık işçilerin sendikal haklarını kullanmalarının önünde çok daha büyük engeller var. Bu engellerin bir kısmı mevzuattaki boşluktan bir kısmı ise çalışma biçiminin kendisinden kaynaklanıyor.

Kiralık işçileri, özel istihdam bürosunun faaliyet yürüttüğü büro ve genel işler işkolunda kurulu sendikalara üye olabileceği anlaşıyor. Böylece işçiler fiilen çalıştıkları işe göre değil, özel istihdam bürolarına göre örgütlenmeye çalışacaklar. On binlerce işçisi olan ve esnek, dağınık, belirsiz koşullarda faaliyet yürüten bürolarda sendikalaşmak fiilen imkânsız hale gelecek. Nitekim sendikaların güçlü olduğu batı Avrupa ülkelerinde dahi kiralık işçilerin sendikalaşması yüzde 1-2 mertebesini geçmiyor. Kiralık işçilerin toplu pazarlık ve grev haklarını kullanabilmeleri ise mucize olacak.

Eğreti, robotik işgücü

Kiralık işçilik uygulaması ile işverenler sadece işçilerin bireysel iş hukukundan doğan haklarıyla uğraşmaktan kurtulmuyor, sendikasız, toplu sözleşmesiz ve grev yapması fiilen mümkün olmayan yeni bir rezerv işgücü ordusuna kavuşuyor.

İşletmelerin taşeron işçi uygulaması yoluyla yardımcı işlerin tümünde ve asıl işin ise bir bölümünde yoğun olarak taşeron işçi çalıştırdığı biliniyor. Kiralık işçilik uygulaması ile birlikte işçisiz işletmeler gündeme gelmeye başlayacak. Şirketler kadrolu, çekirdek işçi sayısını en aza indirerek kiralık ve taşeron işçi mekanizmasıyla işçilerin haklarıyla ve talepleriyle uğraşmaktan kurtulmuş olacaklar.

Taşeron işçilerin yanına kiralık işçiler ekleniyor ve işçi sınıfının ana gövdesi için güvencesiz, eğreti çalışma (precarity) temel çalışma biçimi oluyor. Aslında "prekarya" diye yeni bir sınıf doğmuyor, işçi sınıfının 19. yüzyıldaki çalışma koşulları yeni biçimlerde ortaya çıkıyor. Bunu yeni bir proleterleşme/mülksüzleşme/güvencesizleşme dalgası olarak ifade etmek mümkün.

Bir tür robotik işgücüne kavuşuyor işverenler. Adeta bir robot kiralar gibi işçi kiralayacaklar, sorun olursa yenisiyle değiştirecekler. Böylece işverenler talimat verebildikleri ama yükümlü olmadıkları, muhatap olmadıkları bir işçi kitlesine kavuşmuş oluyor. Onlar işçiye emir verecek ama işçi onlardan hak talep edemeyecek, ağzını açamayacak.

Ama unutulmasın, tarih evdeki hesabın çarşıya uymadığı nice örnekle dolu.

Egemenlik kayıtsız şartsız TOBB'un mu?

BirGün 21 Mayıs 2018

Türkiye Odalar Borsalar Birliği'nin (TOBB) Türkiye'nin en büyük sermaye örgütü. 1 milyon 300 bin civarındaki üye sayısıyla Türkiye'de irili ufaklı bütün sermayedarlar, işverenler TOBB çatısı altında yer alıyor. TOBB kanunla kurulmuş zorunlu üyeliğe dayalı bir sermaye örgütü. O nedenle üye sayısı ve temsil gücü gönüllü üyeliğe dayalı TİSK, TÜSİAD ve MÜSİAD gibi sermaye örgütlerinden daha büyük.

TOBB özellikle 2000'li yıllarda çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde belirgin bir etkiye sahip olmaya başladı. Adeta çalışma hayatına ilişkin kritik düzenlemelerde belirleyici oldu. 4857 sayılı İş Yasası (2003), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012) ve son olarak da iş davalarında zorunlu arabuluculukla ilgili yasa (2017) TOBB'un ve diğer sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda şekillendi.

TOBB'un ve sermaye örgütlerinin "yatırım ortamının iyileştirilmesi" adı altında arka planda çalışma hayatını daha esnek ve kuralsız hale getiren yasal düzenlemeler için yoğun bir lobi yürüttüğü biliniyordu. Ancak geçen hafta gelen bir itiraf meselenin boyutlarını ortaya koyması açısından büyük

önem taşıyor. Meğer bazı yasal düzenlemeler doğrudan TOBB tarafından sipariş edilmiş, yasama organı adeta bir TOBB bürosu gibi çalıştırılmış. Hakimiyet kayıtsız şartsız TOBB'unmuş da haberimiz yokmuş.

Zorunlu arabuluculuk yasası TOBB siparişiymiş

TOBB 74. Genel Kurulu 15 Mayıs 2018 tarihinde Ankara'da toplandı. TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu burada yaptığı konuşmada istedikleri yasal düzenlemeleri nasıl yaptırdıkları hiç çekinmeden açık seçik anlattı: TOBB Başkanı dedi ki "*Özellikle İş Mahkemelerindeki davalarda, işveren yüzde 99 haksız çıkıyordu. Bunu değiştirmek üzere, zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık. Aylar, hatta yıllar süren davalar, artık günler-haftalar içinde çözülüyor.*"

Patronun bu kadar açık sözlüsü az bulunur! Hisarcıklıoğlu diyor ki "mahkemelerde hep biz haksız çıkıyorduk. Getirdik zorunlu arabuluculuk sistemini şimdi biz haklı çıkacağız." Böylece zorunlu arabuluculuk sistemin sınıfsal özü bir kez daha ortaya konmuş oldu. TOBB başkanının bu sözü 1983 yılında yeni sendikalar yasası çıktığında TİSK başkanı Halit Narin'in bir sözünü akıllara getirdi. Narin işçileri sendikaları kastederek "*şimdiye kadar onlar güldü, şimdi gülme sırası bizde*" demişti. 12 Eylül sonrasında büyük sermeye çevrelerinin sözcüleri de verdikleri demeçlerde 12 Eylül olmasaydı 24 Ocak kararlarının uygulanmasının mümkün olmayacağını beyan etmiş ve 12 Eylül rejimine teşekkür etmişlerdi. Hisarcıklıoğlu en az Narin ve 12 Eylül dönemi patronları kadar açık sözlü!

Zorunlu arabuluculuk sistemine sendikalar karşı çıktı, bu uygulamanın iş yargısının sonu olduğunu, iş hukukunun özelleştirilmesi anlamına geldiğini vurguladı. Ancak siyasal iktidar Nuh dedi peygamber demedi. Sonunda zorunlu arabuluculuk sistemi yasalaştı. Kısa zamanda zorunlu arabuluculuğun işçiyi gerçek alacalarından vazgeçirme ve çok daha düşük miktarlara razı etme sistemi olduğu ve iş yargısının yok edilmesi anlamına geldiği anlaşıldı. Zorunlu arabuluculuk sisteminin ne anlama geldiğini anlamak isteyenlere Dr. Murat Özveri'nin yazılarını tavsiye ediyoruz.

İşçi sağlığı da işverenlere yükmüş

Mahkemelerde haksız çıkan patronlar çareyi iş yargısını fiilen ortadan kaldırmakta buldular ve bunu da siyasal iktidara yaptırdılar. Zorunlu arabuluculuk yasanın gerçek nedeni bu itirafla ortaya çıkmıştır. Takke düşmüş kel görünmüştür. Zorunlu arabuluculuk yasası TOBB tarafından sipariş edilmiş bir yasadır. Zorunlu arabuluculuk yasasının yapımında egemenlik kayıtsız şartsız TOBB'a devredilmiştir.

TOBB Başkanının itirafları zorunlu arabuluculuk yasası ile sınırlı değil. Meğer 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na da müdahale etmişler. Bakın ne diyor TOBB başkanı: "*Biz de iş ve yatırım ortamı önündeki engelleri tespit edip, hükümetimizle birlikte kaldırdık. En çok şikâyet ettiğimiz konu olan, istihdam maliyetlerinin düşürülmesini sağladık. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, KOBİ'lerimize büyük yükler getiriyordu, bunları kaldırttık.*"

İşte size dört dörtlük bir itiraf daha. Bilindiği gibi 2012 yılında büyük iddialarla çıkarılan 6331 sayılı yasaya defalarca müdahale edildi, pek çok hükmü ertelendi veya değiştirildi. Şimdi bu erteleme ve değişikliklerin gerçek sebebi daha net anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı büyük yükler getiriyormuş! Bu denli acımasız bir itiraf olamaz. Patronların işçi ücretlerini ve haklarını maliyet unsuru olarak görmelerine aşinayız. Ancak işçilerin yaşamlarının ve sağlıklarının söz konusu olduğu bir alandan açıkça "maliyet" diye söz edilmesi bir insafsızlık şahikası niteliğinde. 2017 yılında en az 2006 işçi, 2018'ın ilk beş ayında 575 işçinin yaşamını yitirdiği bir ülkede iş güvenliği mevzuatının şirketlere yük olduğundan söz edebilmek için nasıl katı yürekli olmak lazım.

Çalışma Bakanlığı iş teftişlerini durdurdu mu?

Ama sermaye sınıfının bu konudaki acımasızlığı yeni değil. Charles Dickens İngiliz sermayedarların işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri karşısındaki tepkilerini *Zor Zamanlar* romanında (1854) şöyle hicvediyor:

> "Emin olun, Coketown'lu fabrikatörler kadar narin bir porselen bulamazsınız. Onlardan çocuk işçileri okula yollamaları istenince hemen iflasın eşiğine gelirler. Fabrikalarını denetlemek için müfettişler atanınca iflas ederler. Müfettişler, makineleri ile insanları doğramaya pek hakları olmadığını söylediklerinde mahvolurlar. Bu kadar çok duman çıkarmak zorunda olmadıkları ihsas edildiğinde tümüyle yıkıma uğrarlar."

Ha 1850'lerin İngiliz vahşi kapitalizmimin patronları ha 21 yüzyıl başlarının Türk sermayedarları. Sermayenin doğası değişmiyor.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin işverenler tarafından maliyet unsuru olarak görüldüğünün bir diğer kanıtı ise Çalışma Bakanlığının iş teftişlerini 24 Haziran seçimlerine kadar askıya aldığı yönünde gelen bilgilerdir. Bu vahim bilgi doğru mudur? Bakanlık 24 Haziran seçimlerine kadar iş teftişlerini askıya almış mıdır? Bu korkunç bir iddiadır ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı derhal bu konuda açıklama yapmak zorundadır. Denetimlere ara verilmesi nedeniyle ortaya çıkabilecek kazaların ve iş cinayetlerinin hesabını kim verecektir?

Hisarcıklıoğlu bu başarı faaliyetlerinden dolayı yeniden TOBB başkanı seçildi! Bundan sonra da sermaye adına yasalar sipariş etmeye devam edecek. TOBB Başkanı bilmeden önemli bir işlev daha gördü ve devletin yansız olmadığını, varlıklı sınıfların egemenliğinin bir aracı olduğunu bu itirafıyla teyit etmiş oldu. Böylece 200. doğum yıldönümünde Marx'ı ve marksizmi bir kez daha haklı çıkarmış oldu.

TOBB'un siparişi ile zorunlu arabuluculuk yasasını çıkaranlar, iş güvenliği önlemlerini ve denetimlerini erteleyenler, zorunlu arabuluculuk ile işçilerin alın terine el konulmasına, iş güvenliği önlemlerini erteleyerek daha fazla işçi kanı akmasına sebep oldunuz. Bilesiniz!

Çırak, stajyer ve kursiyer "seferberliği"

BirGün 25.09.2017

Bilindiği gibi hükümet tarafından "tarihin en büyük istihdam seferberliği" olarak ilan edilen yeni istihdam teşvikleri 1 Şubat 2017'de yürürlüğe girmişti. 1 Şubat-31 Aralık 2017 arasında geçerli olacak istihdam seferberliğinde her bir artı istihdam için işverenlerin vergi ve sigorta prim ödemelerinin tümü (773 TL) İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanıyor. Daha önce uygulanan istihdam teşvikleriyle birlikte, hükümet 2017 yılında 2 milyon artı istihdam bekliyor.

Nitekim eski ve yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanları sık sık iddialı istihdam verilerini açıkladılar. Eski bakan Mehmet Müezzinoğlu 24 Haziran 2017'de yaptığı açıklamada şöyle dedi:

> "Yılbaşından bu yana istihdam seferberliğinde, özel sektör 1 milyon istihdamı aştı. Toplamda da 1,3 milyon istihdamı aştık" dedi. Yeni bakan Jülide Sarıeroğlu da 14 Eylül 2017'de Elazığ'da Çalışma Hayatı İstişare Toplantısı'nda "İşverenlerimiz, Allah razı olsun zor zamanlarda geçmiş olsak da Sayın Cumhurbaşkanımızın, çalışma bakanlığımızla birlikte başlattığı tüm işverenlere yapmış olduğu çağrıdan sonra işverenlerimiz 1 milyonun üzerinde istihdam yaratmış durumdalar."

Sigortalı işçi sayısı 265 bin azaldı

Ancak Resmî veriler istihdam seferberliği iddialarını ve bakanların açıkladığı verileri teyit etmiyor. Teşviklere dayalı istihdam seferberliğinin en sağlıklı izlenebileceği yer Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sigortalı istatistikleridir. SGK, Haziran 2017 sigortalı sayılarını açıkladı. Böylece hem bir yıl öncesine göre hem de istihdam seferberliği öncesine göre sigortalı sayısındaki değişimi net bir biçimde görmüş olduk. Üzülerek söyleyeyim ki seferberlik bir yana toplam zorunlu sigortalı sayısı bir yıl öncesine göre 245 bin azaldı. *DİSK-AR İstihdam ve İşsizlik Raporu*'nda (Eylül 2017) SGK, TÜİK ve İŞKUR verilerini değerlendirerek istihdamda yaşanan artışın yapay olduğunu, zorunlu sigortalı sayısının artmadığını, artışın çırak, stajyer ve kursiyerlerden kaynaklandığını ortaya koymuştu.

SGK'nın yeni açıklanan Haziran 2017 verileri de ortada istihdam seferberliği olmadığını toplam zorunlu sigortalı sayısının bir yıl öncesine göre azaldığını ortaya koyuyor. SGK verilerine göre Haziran 2016'da 20 milyon 904 bin olan toplam sigortalı sayısı Haziran 2017'de 21 milyon 964 bine yükseldi. Sigortalı sayısında bir yılda yaşanan artış 1 milyon 59 bin oldu (Tablo). Sanıyorum bununla övünüyorlar. Ancak işin görünüşü ile aslı aynı değil. *"Olguların görünüşleri ile özü aynı olsaydı bilime gerek olmazdı"* sözü boşuna söylenmemiş. Günlük dilde söyleyecek olursak, kazın ayağı öyle değil!

SGK verilerinin detayına bakıldığında istihdamdaki artışın yapay olduğu ortaya çıkıyor. Bağımsız çalışan sigortalı (4/b) sayısında son bir yılda 106 bin kişilik artış olurken, memur sayısı 105 bin civarında azalmış. Memur sayısındaki azalmanın asıl sebebinin OHAL ihraçları olduğu açık. Dolayısıyla bu iki kategorinin toplamında sigortalı artışı yok. Gelelim 4/a kapsamındaki sigortalılara. Bu grup sigortalı istihdamın en büyük ve belirleyici grubu. Bu grup esas

olarak iş sözleşmesiyle bağımlı olarak çalışanlardan (işçileri, eski SSK kapsamı) oluşuyor. İstihdam seferberliğinin ölçüleceği yer de bu kategoridir. Çünkü işverenler işçileri bu kapsamda istihdam ederler. O yüzden 4/a kategorisine iyi bakmak lazım. 4/a kategorisi bir dizi alt gruptan oluşur. Bunların içinde en önemli alt grup zorunlu sigortalılardır. Zorunlu sigortalılar bir iş sözleşmesiyle işveren tarafından çalıştırılan işçilerden oluşur. İstihdamın artıp artmadığını buradan anlarız (Tablo).

Tablo: Sigortalı Sayıları 2016 Haziran-2017 Haziran

Sigortalı Türü	Haziran 2016 (1)	Ocak 2017 (2)	Haziran 2017 (3)	(1)-(2) Fark	(2)-3) Fark
4/A Sigortalılar (işçiler)	15.050.375	15.048.220	16.108.258	1.057.883	1.060.038
Zorunlu	14.275.280	13.932.664	14.009.873	-265.407	77.209
Çırak, stajyer ve kursiyer	385.548	710.640	1.689.473	1.303.925	978.833
Diğer (*)	389.547	404.916	408.912	19.365	3.996
4/B Sigortalılar (bağımsız çalışanlar)	2.771.372	2.611.559	2.877.942	106.570	266.383
4/C Sigortalılar (memurlar)	3.083.240	2.971.096	2.977.796	-105.444	6.700
Toplam sigortalı	20.904.987	20.630.875	21.963.996	1.059.009	1.333.121
Çırak, stajyer ve kursiyer hariç sigortalılar	20.519.439	19.920.235	20.274.523	-244.916	354.288

(*) Yurtdışı topluluk, tarım 4/a, kısmi süreli çalışanlar

1,3 milyon çırak ve stajyer yaratan "seferberlik"

4/a kapsamındaki sigortalılar Haziran 2016'dan Haziran 2017'ye 1 milyon 58 bin artmış. Ne güzel değil mi? İşte istihdam seferberliğinin ispatı! Ama tabloya dikkatli bakınca fiyasko ortaya çıkıyor. Son bir yılda zorunlu sigortalı işçi sayısı 265 bin azalırken, çırak, stajyer ve kursiyer sayısı 1 milyon 304 bin artmış. Toplam sigortalı sayısından çırak, stajyer ve kursiyerleri çıkardığımızda toplam sigortalı sayısı (4/a, 4/b ve 4/c toplamı) 245 bin azalmış. İstihdam seferberliği dedikleri, iş hukukuna göre işçi sayılmayan ve asgari ücretin üçte biri ücretle işyerlerinde iş öğrenmek üzere çalışan çırak, stajyer ve kursiyerden oluşuyor. "İşverenlerimizden Allah razı olsun" elbette! Uyanık Türk işvereni zorunlu sigortalı işçi sayısını 265 bin azaltırken, çocuk ve gençlerden oluşan ucuz emek ordusunu 1,3 milyon artırmış.

Bu yazdıklarıma şu itirazın geleceğini biliyorum: "Ama istihdam seferberliği Şubat'ta başladı. Bir yıl öncesiyle karşılaştırmak doğru değil. Karşılaştırma seferberlik öncesiyle yapılmalı." Bu itiraz doğru bir temele dayanmıyor. İstihdam artışının mevsimsel/dönemsel etkenlerden arındırılması

için bir önceki yılın aynı ayına göre yapılması gerekir. Nitekim TÜİK de istihdam ve işsizlik verilerini bir önceki yılın aynı ayına göre hesaplamaktadır. Dolayısıyla asıl olan yıllık karşılaştırmadır.

Ancak bir an için bu itirazı dikkate alacak olursak, "seferberlik" öncesine göre durum nedir? "Seferberlik" Şubat 2017'de başladığına göre Ocak-Haziran 2017 verilerini karşılaştırmak bir fikir verecektir. Evet burada gerçekten de mucizevi bir artış var. Ocak-Haziran 2017 döneminde sigortalı sayısı 1,3 milyon artmış. Ama bir sor bakalım nasıl artmış! Zorunlu sigortalı işçi sayısı sadece 77 bin artarken 5 ayda 979 bin çırak, stajyer ve kursiyerimiz olmuş. İşin özü şu: İstihdam seferberliği sonrasında "necip" Türk işverenleri sadece 77 bin artı istihdam sağlamış. Geri kalanı çırak, stajyer ve kursiyer!

SGK'nin istatistikçisi mi yok?

Daha önce de yazmıştım. SGK her ay yayınlaması gereken 2017 istatistiklerini uzun süre geciktirdi. Ocak ve şubat istatistiklerini önce yayınladı, sonra sitesinden kaldırdı. Haziran ayına kadar sigortalı istatistiklerini yayınlamadı. Halen nisan, mayıs ve haziran ayı istatistikleri yayınlanmışken, ocak, şubat ve mart istatistikleri henüz yayınlanmadı. Çok tuhaf bir durum sonraki istatistikler yayınlanıyor ama öncekiler ortada yok veya bir kısmı yayınlanıp kaldırılmış.

Bu durumu Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde BİMER üzerinden 23 Haziran 2017'de SGK'ya sordum ve ocak, şubat ve mart istatistiklerini istedim. Mevzuata göre 15 gün içinde verilmesi gereken cevap yaklaşık üç sonra 13 Eylül 2017'de geldi. SGK'nın cevabı şöyle: *"2017 yılının Ocak, Şubat ve mart aylarına ait istatistikleri ile ilgili çalışmalar halen devam etmekte olup en kısa sürede yayınlanması planlanmaktadır."* Bu cevabın üzerinden de 40 gün geçti. Ama SGK'nın 2017'nin ilk üç ayına ilişkin istatistikleri yok. Neden? Türkiye'nin en büyük bütçeli kuruluşlarından biri olan SGK elektronik veri tabanında olması gereken bu istatistikleri neden yayınlamaz? Üstelik ocak ve şubat istatistikleri önce yayınlanıp sonra kaldırılmışken. SGK sitesinden kaldırılan o iki aya ilişkin istatistikler elimde. Çok merak ediyorum. Ne zaman ve nasıl bir "revizyon" yapacaklar? Veya SGK'nın bu verileri hazırlayacak istatistikçisi yok mu? Hazır istihdam seferberliği var, çok sayıda İİBF mezunu işsiz de var. Alıverin SGK'ya biraz istatistikçi!

Yok eğer mızrağı çuvala sığdıracak bir "revizyon" peşindeyseniz, o iş çok zor! "Millî istihdam seferberliği" değil, çırak, stajyer ve kursiyer seferberliği yaşandığı gerçeğini istatistiklerle oynayarak da değiştirmek mümkün değil.

İşçi hakları için büyük tehlike

BirGün 3 Haziran 2019

İşçi haklarına yönelik kapsamlı bir budama girişimi gündemde. Bu girişim yasalaşırsa çalışma hayatı işçiler için iyice güvencesiz ve esnek hale gelecek. İşveren örgütlerinin yıllardır tekrarlayıp durdukları esnekliği ve güvencesizliği artırmaya ve iş mevzuatında kalan son kırıntıları ortadan kaldırmaya dönük öneriler Türkiye'nin en büyük işveren örgütü olan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından güdeme getirildi ve 16 Mayıs 2019'da toplanan Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) Yönlendirme Komitesi toplantısında kabul edilerek hızla hazırlıklara başlandı. Çalışma hayatında yeni bir kölelik düzeni yaratacak öneriler kısaca şunlar:

Belirli süreli (geçici) çalışmada keyfilik: Bilindiği gibi İş Yasası'nın 11. maddesine göre belirli süreli (geçici) çalışma sözleşmeleri esaslı bir neden olmaksızın birden fazla yapılamıyor. Yapılırsa belirsiz süreli sözleşmeye dönüşüyor. Öneri ile belirli süreli sözleşme esaslı bir neden olmaksızın dört kez yapılabilecek. Böylece bir neden olmadan keyfi olarak işveren işçileri belirli süreli sözleşmeyle yıllarca çalıştırabilecek ve işçiler kıdem tazminatına hak kazanamayacak.

Deneme süresi 2 aydan 6 aya çıkarılacak: Bilindiği gibi deneme süresi halen iki aydır. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Deneme süresi altı aya çıkarılarak işverene altı aya kadar bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakkı tanınacak. Bu altı aylık çalışma süresinde işçinin ücret alacağı dışında hiçbir hakkı söz konusu olmayacak.

Telafi çalışması 2 aydan 6 aya çıkarılacak: İş Kanunu'nun 64. maddesine göre işveren zorunlu nedenlerle isin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da isçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Yasada öngörülen 2 aylık süre 6 aya çıkarılıyor ve çalışılmayan cumartesi günlerinde de telafi çalışmasının önü açılıyor.

Denkleştirme süresi 2 aydan 4 aya çıkarılıyor: İş Yasası'nın 63. maddesine göre haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde isçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Buna denkleştirme süresi deniyor. Denkleştirme kapsamındaki fazla çalışmalarda fazla mesai ücreti ödenmiyor. Değişiklik önerisine göre denkleştirme süresi 4 aya olacak. Bu öneri işçilerin daha uzun süre esnek çalıştırılması ve 4 ay boyunca denkleştirme yapılarak günde 11 saate kadar (fazla mesai ücreti almaksızın) çalıştırılması anlamına geliyor.

İşçi alacaklarında dava açma süresi 5 yıldan 1 yıla indiriliyor: Bilindiği gibi kıdem tazminatı başta olmak üzere, yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı, iş

sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatların zaman aşımı süreleri, sendikaların tüm itirazlarına rağmen 2017'de 5 yıla düşürüldü. Şimdi tüm işçi alacaklarında dava açma süresi 5 yıldan 1 yıla indirilmek isteniyor. Böylece işçinin geçmişe dönük hak taleplerinin önü tıkanacak.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatına (6331) tırpan: Öneride İSG mevzuatının yeniden ele alınması ve "gereksiz yüklerin kaldırılması ve yeni bir sistem tasarlanması isteniyor. Böylece defalarca değiştirilen ve çeşitli hükümlerinin yürürlüğe girmesi yıllardır ertelenen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tırpanlanacak ve koruyucu düzenlemeler gevşetilecek.

Zorunlu istihdam alanları daraltılıyor: Öneri ile zorunlu istihdam alanlarının (engelli, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırılması) yeniden düzenlenmesi isteniyor. Burada amacın zorunlu istihdamı sınırlamak olduğu anlaşılıyor.

Tokmak sermayenin elinde davul işçinin boynunda

YOİKK Yönlendirme Komitesinde alınan bu kararlar doğrultusunda bir "Çalışma Hayatı" çalışma grubu oluşturularak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına görev verildi. Bakanlık da 28 Mayıs 2019'da işçi ve işveren konfederasyonlarına "çok ivedi" bir yazı yazarak 29 Mayıs 2019'da yapılacak toplantıya karar vermeye yetkili en az bir temsilcilerinin katılımın sağlanmasını istedi. O kadar aceleleri olmalı ki bu denli hayati bir konuda sadece bir gün önce işçi örgütlerine yazı yazıp bir gün sonraki toplantıya "karar verme yetkisine sahip" temsilci katılımı istemişler. Bakanlık açıklamasında 29 Mayıs 2019 tarihinde bakanlıkta yapılan toplantıya tüm tarafların katıldığı bilgisi yer alsa da DİSK'in katılmadığını öğrendim. Öte yandan toplantıda alınan kararlara ilişkin bir açıklama yapılmadı. Toplantıya katılan işçi konfederasyonları bu konuda kamuoyunu bilgilendirmelidir.

Çalışma hayatında yeni bir kölelik düzeni yaratacak kararları alan YOİKK nedir, yapısı nasıl, bu konularda yetkisi var mı? 14 Mart 2019 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan karara göre YOİKK hükümet ve sermaye temsilcilerinden oluşan bir kurul. Kurul Cumhurbaşkanı Yardımcısının başkanlığında toplanıyor. Kurulda TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD, TİM ve YASED gibi işveren örgütleri yer alıyor. Kurulda emek örgütleri yer almıyor. İlginç olan çalışma ilişkilerinde sendikaların muhatap örgütü TİSK de kurulda yer almıyor.

YOİKK çalışma hayatı konularında yetkisizdir

YOİKK'nin amacı "yatırım ortamının iyileştirmesi" için kamu ve özel sektör kuruluşları arasında koordinasyonu sağlamak ve bu yönde kararlar almak. Kurulun görevleri arasında çalışma hayatına ilişkin çalışmalar yapmak bulunmuyor. Kaldı ki halen kanunlarla düzenlenmiş yukarıda değişiklik önerilen konularda görev TBMM'ye ve onun ilgili komisyonlarına aittir. Yasalarla düzenlenmiş ve anayasada yasalarca düzenleneceği hükme bağlanmış konuların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmesi Anayasa madde 104'e göre mümkün değil. O halde TBMM yetkisindeki bir konuda YOİKK neden faaliyet yürütüyor?

Üstelik YOİKK'de tek bir işçi temsilcisi yok. Kısaca davul işçilerin boynunda tokmak hükümet ve işveren temsilcilerinin elinde.

İşçi sendikaları, YOİKK'nin yetkisinde olmayan konularda faaliyet yapmasına itiraz etmeli ve YOİKK'nin kabul edip bakanlığa sunduğu TOBB'un yeni kölelik düzeni önerilerini bertaraf etmek için zaman kaybetmeden harekete geçmelidir.

Hepimiz göçmeniz, hepimiz mülteciyiz!

***BirGün* 2 Mart 2020**

Göçmenlik, mültecilik binlerce yıldır en dramatik insanlık hallerinden biri. İnsanlar binlerce yıldır göçüyor. Bu göç ekonomik koşullarının itici ve çekici etkisiyle olduğu kadar siyasal nedenlere dayalı olarak da yaşanıyor. Göçmenlik daha şemsiye bir kavram iken, mültecilik siyasal baskı, savaş, soykırım gibi nedenlerle ülkesini terk etmek zorunda kalanları ifade ediyor. Göçmenlik, mültecilik siyasi olduğu kadar sosyo-ekonomik ve sınıfsal bir insanlık hali. Savaşlarda yoksullar ölüyor, mülteciler yoksullardan oluşuyor.

Türkiye'nin Trakya sınırlarına, Ege sahillerine yığılmış çaresiz onbinlerce mülteciye bakarken unutmayalım: Hepimiz göçmeniz, hepimiz mülteciyiz. Göçmenlik, mültecilik en yaygın insanlık hallerinden biri. Kendini yerli sananların biraz daha uzak geçmişine baktığımızda göçmen olduğunu görürüz. En yerleşik olanımız da bile biraz göçmenlik var.

On binlerce yıl önce Afrika'da ortaya çıkan *Homo sapiens* durmaksızın göçtü. Bazen bereketli, verimli topraklara ulaşmak için göçtü. Dağlardan ovalara, sahillere, nehirlere, denizlere göçtü. Bazen soğuktan kaçarak ılıman yerlere göçtü. Bazen açlıktan, işsizlikten göçtü. Bazen kutsal topraklara göçtü. Bazen kutsal topraklardan "yeryüzü cennetlerine" göçtü. Savaşlar, soykırımlar, tiranlar ve diktatörler yüzünden göçtü.

Hepimiz göçmeniz. Nazım'ın deyişiyle bu topraklara "dört nala gelip Uzak Asya'dan Akdeniz'e bir kısrak başı gibi uzanan bu memlekete" yerleşenler, çok değil bin yıl kadar önce bu topraklara geldi. Bu memleket bir kavimler kapısı. Tarih boyunca göç aldı göç verdi. Yakın tarihte istilalar, savaşlar, sürgünler, tehcirler yüzünden büyük Kafkas göçüyle, büyük Balkan göçüyle, mübadele ile, tehcir ile yüzbinlerce, milyonlarca insan bu topraklara göçtü, bu topraklardan göçtü. Mülteci oldu. Mülteci bile olamayanlar göç yollarında öldü.

Yüzbinlerce insan 1960'larda ve 70'lerde bu topraklardan Batı'ya göçtü. "Almanya acı vatan" oldu. Kaçak gidenler oldu. İnsan tacirlerinin kurbanı olanlar. "El kapılarında" en alttakiler olanlar, horlananlar, itilenler, kakılanlar. "Alamancılar", ülkenin döviz kaynağı olanlar… Ucuza ve en kötü işlerde çalışırken misafirdiler. Gün geldi "yerli" Avrupalılar kendi refahlarını onlarla paylaşmak istemedi. Aşırı sağcıların boy hedefi oldular, yük oldular. Yerli işçi yabancı işçinin, yerli işsiz yabancı işsizin rakibi oldu.

Sömürgeci göçler yaşandı. Koskoca Amerika kıtası ve Avustralya göçmenlerden oluşmuyor mu? Yeni Dünya bir göçmen dünyası oldu. Bu kez göç edenler gittikleri yerlerin efendisi oldu. Yerlileri katletti, köleleştirdi. Göçle birlikte sömürgecilik de yaygınlaştı. Emperyal güçler ele geçirdikleri toprakları büyük göçlerle sömürgeleştirdiler. Etnik, kültürel yapısını değiştirdiler. Göç siyasal sebepler yanında iktisadi sebeplere de dayandı. Ticaret, sanayileşme devasa kentler yarattı, iş ve aş arayanlar, daha iyi bir hayat arayanları buralara çekti.

1840'larda büyük patates kıtlığında liberal politikaların kurbanı olan İrlanda nüfusun yarısını kaybetti. Açlıktan kaçanlar ABD'ye göçtü. *Büyük Çitleme* yüzünden topraklarından olan İngiliz köylüleri kentlere göçtü. Yükselen yün fiyatları soyluların iştahını kabarttı, köylüleri topraklarından sürüp oralarda koyun yetiştirmeye başladılar. Topraksız kalan köylüler kentlere göçtü, on binlercesi açlıktan öldü. Thomas More'un "koyunlar insanları yedi" diye tasvir ettiği büyük çitlemenin hazin sonucu büyük göç oldu.

Bu ülke büyük bir göçmen ve mülteci coğrafyası, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, İzmit birer göçmen şehri. Neredeyse hepimiz göçmeniz buralarda. Sivas'tan, Erzurum'dan, Rize'den Van'dan Diyarbakır'dan göçtük. Beş kuşak, on kuşak öncesinden İstanbullu, İzmirli olanımız kaç kişi? Hepimiz göçmendik, hepimiz göçmeniz ve hepimiz yine göçmen olabiliriz. Hepimiz iç veya dış, ekonomik veya siyasal nedenli göçün bir parçasıyız. Göçmenlik yaygın bir insanlık hali, mültecilik ise göçmenliğin en zor hali. Zorla yerlerinden ve yurtların edilenler göçmenlerin en çileli kesimi…

BM Mülteciler Yüksel Komiserliği raporlarına göre dünyada zorla yerlerinden edilmiş 71 milyona yakın insan var. Bunların 41 milyonu ülke içinde zorla göç ettirilenlerden oluşurken, 26 milyonu mülteci konumunda. Mültecilerin yüzde 57'si üç ülkeden geliyor. 6,7 milyonu Suriyeli mültecilerden oluşuyor. Türkiye'de ise 3,7 milyon mülteci var. Bu mülteciler şimdi bir insanlık dramı ile yüz yüze, ekonomik ve siyasal pazarlıkların konusu. Dahası "onlara 40 milyar dolar harcadık, nankörler gidiyor" veya "SGK'den aldıkları maaşları bırakıp mı gidiyorlar" gibi akıldan ve vicdandan yoksun alaycı cümleler kuruluyor arkalarından. Bir akıl ve vicdan yitimi yaşanıyor.

Oysa mültecilik hiçbir pazarlığın konusu olamayacak kadar acil bir insani sorun. Hiçbir siyasal ve ekonomik pazarlık açlıkla ve soğukla yüz yüze bırakılan o bebelerin dramını örtemez. O mülteciler çok değil on yıl önce yoksul ama istikrarlı bir ülkede yaşıyordu. Şimdi ülkeleri kan gölü ve daha yoksul. Kendileri el kapılarında. Buna sebep olanlar şimdi bu sorunu çözmek zorunda. Savaşı durdurmak, daha fazla sıvasız ve yoksul haneye ateş düşmeden, daha fazla acı yaşanmadan askerleri geri getirmek, mültecilere önce insani sığınma koşulları, sonra dönebilecekleri bir ülke yaratmak gerekiyor. "Yurtta barış, dünyada barış" siyaseti mülteciliğin de savaşın da panzehiridir.

Eski tas eski IMF programı!

BirGün 5 Ekim 2020

2021-2023 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program (OVP) 29 Eylül 2020'de Resmî Gazete'de yayımlandı. OVP 2018 krizinin ardından başlayan bir uygulamayla medyatik ve iddialı bir adla Yeni Ekonomi Programı (YEP) olarak kamuoyuna sunuluyor. Yasal dayanağı olmayan bu isim değişikliğinin bir halkla ilişkiler (PR) çalışması olduğu anlaşılıyor.

OVP mühim! Çünkü bütçe hazırlama süreci OVP ile başlıyor. OVP makro politikaları, ilkeleri, hedefleri ve gösterge niteliğindeki temel ekonomik büyüklükleri kapsıyor. OVP üç yıllık makro ekonomik hedefleri ortaya koyuyor. Öte yandan OVP ekonominin geneli olduğu kadar çalışma yaşamı ve istihdam açısından da önem taşıyor. O yüzden dolar kuruna bakmasak da OVP'ye bakmakta yarar var!

OVP, "Yeni dengelenme, yeni normal, yeni ekonomi" alt başlığını taşıyor ancak bunun bir söylemden ibaret olduğu anlaşılıyor. Program özellikle çalışma hayatı ve istihdam konusunda eski hedeflere yer vermeye devam ediyor. Bu haliyle OVP daha önceki plan ve programlarda yer alan ve çalışanlar açısından hak kayıplarına yol açacak hedefleri tekrar ediyor. Program Özal'dan beri duymaya alışık olduğumuz ve işveren örgütleri tarafından ısrarla savunulan çalışma yaşamının esnekleştirilmesi hedefini koruyor. Eski tasa eski hamam! Yeni OVP'ye Özal'sız bir Özal, IMF'siz bir IMF programı da demek mümkün.

IMF'siz IMF programı

Yeni OVP ücretleri baskılamayı amaçlıyor. Bunu yaparken de Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) önerisini birebir esas alıyor. IMF heyetinin Eylül 2019'da Türkiye temasları sonucu hazırladığı 23 Eylül 2019 tarihli değerlendirmede ücretlerle ilgili ne deniyor bakalım?

> Ücret artışlarında geriye dönük enflasyon uygulanmasından vazgeçilsin (paragraf 12).
>
> Kamunun yönlendirdiği ücretlerde geriye dönük enflasyona göre artıştan vazgeçilerek, asgari ücret hedeflenen enflasyon ile paralel hale getirilerek işgücü piyasası esnekliği artırılabilir (paragraf 18).

Şimdi de OVP'ye veya YEP'e bakalım. OVP ne diyor:

> "Kamunun yönlendirdiği bazı fiyat ve ücretlerde geçmiş enflasyon yerine YEP enflasyon hedeflerine göre ayarlamalar yapılacak, böylece enflasyonda atalet etkisi sınırlandırılacaktır."

IMF ve YEP ücret artışları ile ilgili neredeyse aynı şeyi söylüyor. Bu IMF'siz IMF programı değilse nedir?

Hedef enflasyon aldatmacası

Şimdi de yeni OVP'nin 2021 ve 2022 enflasyon hedefine bakalım. Enflasyonun 2021'de yüzde 8, 2022'de ise yüzde 6 olması hedeflenmiş. Diğer bir ifadeyle hükümet yaşanan enflasyona göre değil, kendi ilan ettiği enflasyona göre ücret artışlarını gündeme getirecek. Bunun anlamı asgari ücret başta olmak üzere kamu toplu iş sözleşmeleri ve emekli aylıklarında hedef enflasyona göre hareket etmeye çalışacak. Kamu ücret düzeyinde belirleyici olduğu için bu eğilim özel sektöre de yansıyacak.

Hedef enflasyona göre ücret zammı çifte yoksullaşma getirir. Yaşanan enflasyonun ücretlere yansıması engellenir. Öte yandan hedefler tutmadığı için ücretliler bir kez daha ezilmiş olur. Dahası hedef enflasyona göre ücret zammı ekonomik büyümeden pay içermez. Oysa OVP 2021'de 5,8 büyüme öngörüyor. OVP hedef enflasyona göre ücret artışı derken, hedef büyümesi ücretlere eklemiyor. Ne ala! Benim tespit ettiğim enflasyona göre zam ama benim belirlediğim büyüme hedefi hariç!

Oysa ücretlerdeki artış en az yaşanan enflasyon ve büyüme hedefi toplamı kadar olmalıdır. Aksi halde bunun açık adı yoksullaşmadır. OVP büyümeden işçiye pay öngörmezken çalışanı enflasyona karşı bile korumuyor. Ücretlerde IMF politikaları asgari ücret ve yeni toplu iş sözleşmelerinde gündeme gelecek.

Çalışma yaşamında ayrımcılık ve kuralsızlık artar

OVP'nin "İstihdam ile İlgili Politika ve Tedbirler" başlığı işçiler için ve özellikle genç ve 50 yaş işçiler için ciddi tehlikeler arz ediyor. OVP'nin burada yer alan hedefleri ise gerek IMF gerekse sermaye örgütlerinin taleplerini yansıtıyor. Salgına karşı koruma ve günece değil ama "salgından fırsat yaratmak" yaklaşımını benimseyen program işverenler için yeni fırsatlar öngörüyor. Çalışma yaşamında ayrımcılığı ve güvencesizliği derinleştirecek bu öneriler nedir, ne anlama geliyor?

> Yeni bir paket geliyor! OVP (YEP) hedeflerine göre kısmi süreli çalışmayı teşvik edici ve işgücü piyasasına ilişkin yapısal düzenlemeleri de içeren "İstihdam Kalkanı Paketi" hayata geçirilecek. "İşgücü piyasasına ilişkin yapısal düzenlemeler" örtük bir koddur. Bu kodun anlamı çalışma yaşamını daha esnek ve kuralsız hale getirmektir.
>
> OVP 25 yaş altı gençler ile 50 yaşın üstünde olan çalışanların istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırmak için daha esnek çalışma koşulları yaratılmasını hedefliyor. Buradaki kod ise "istihdam edilebilirlik" şeklinde karşımıza çıkıyor. 25 yaş altı ve 50 yaş üstü çalışanlar için yaratılacak esnek koşullar ile bu çalışanların işverenlere maliyeti düşürülecek.
>
> OVP'ye göre 50 yaş üstü tam zamanlı çalışanların kısmi zamanlı çalışmaya geçişi teşvik edilecekmiş. Ayrıntı yok ancak sızan bilgiler bunun emeklilik, kıdem tazminatı ve iş güvencesi haklarına ciddi zarar vereceği yönünde. 50 yaş üstünün kısmi zamanlı çalıştırılması ücret ve emeklilik haklarında kayıplara yol açacak. Kısmi zamanlı değil de belirli süreli çalıştırma halinde ise kıdem, ihbar tazminatları ve iş güvencesi yok olacak.

> OVP "10 günden az çalışan 25 yaş altı gençlerin daha kolay istihdam edilmesine imkân sağlayacak düzenleme ile işverenlerin gençleri tercih etmesi desteklenecek" diyor. Buradaki kodu çözelim. Basına yansıyan iddialara göre kısmi süreli çalışan gençlerin uzun vadeli sigorta primleri yatırılmayacak, sadece hastalık ve iş kazası ve meslek hastalığı primleri yatırılacak. Böylece işverenlere büyük bir destek sağlanmış olacak. Bu uygulama sonucunda gençlerin kıdem tazminatı ve emeklilik hakları büyük darbe alacak.
>
> OVP'deki esneklik ve kuralsızlık hedefleri bununla da bitmiyor. OVP yer alan şemsiye bir hedef çok daha geniş esneklik uygulamalarına imkân veriyor: "Mevzuatta tanımlanan ancak uygulama alanı bulamayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğini artırmaya yönelik ikincil mevzuat çalışmaları tamamlanacaktır." Bu ne anlama geliyor? Deniyor ki mevzuatta yer alan belirli süreli çalışma, deneme süreli çalışma, uzaktan çalışma, telafi çalışması, denkleştirme, ödünç (kiralık) işçilik gibi uygulamalarda değişiklik yapılarak çalışanların güvenceleri azaltılabilir.

Kıdem tazminatı, iş güvencesi ve emeklik hakları tehlike altında

OVP'de yer alan bu düzenlemeler çalışma yaşamında ayrımcılığı ve güvencesizliği artıracak niteliktedir. OVP'de kıdem tazminatına dönük açık bir düzenleme yer almasa da bu yanıltıcıdır. Öngörülen hedefler yoluyla kıdem ve ihbar tazimatları ile emeklilik ve iş güvencesi hakları ağır darbe alacaktır. Bu kez sadece kıdem tazminatı değil bu kez kıdem tazminatı ile birlikte, emeklilik ve iş güvencesi hakları da tehdit altındadır.

OVP genç ve yaşlı çalışanların haklarını budamayı hedefliyor. Oysa genç ve yaşlı çalışanların özel olarak korunması sosyal politikanın ve iş hukukunun temel ilkelerinden biridir. Genç ve yaşlılar işgücü piyasalarında daha fazla ayrımcılığa maruz kalma riski taşıdıkları için özel olarak korunmaları (pozitif ayrımcılık) öngörülmüştür. OVP ise tersine genç ve yaşlı çalışanlara dönük negatif düzenlemeler içeriyor.

Bu yaklaşım Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu kadar genç ve yaşlıların özel olarak korunmasını içeren sosyal hukuk devleti ilkesine de aykırıdır. Gençler ve yaşlılar sırf yaşları nedeniyle çalışma ilişkilerinde daha elverişsiz şekilde çalışmaya zorlanamazlar. Yasa koyucu ve idare bu yönde bir düzenleme yapamaz.

Son olarak genç ve yaşlı işçilere dönük bu tehlikeler karşısında orta yaşlı çalışanlara bir uyarı yapmakta yarar var. Bu hedefler sizin geleceğinizi de tehdit ediyor. Yarın yaşlandığınızda bu koşullarda siz çalışacaksınız, çocuklarınız bu koşullarda çalışacak. Dahası "kötü para iyi parayı kovar" kuralında olduğu gibi kötü kural iyi kuralı kovar. Yarın bu uygulamalar herkesi kapsar hale gelir. O yüzden sakın "bunlar gençleri ve yaşlıları ilgilendiriyor ben orta yaşlıyım bana dokunmuyor" demeyin!

İstihdam değil istismar paketi

BirGün 19 Ekim 2020

Hükümet tarafından kamuoyuna "İstihdam Paketi" olarak sunulan ve uzun bir süredir sözü edilen İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi AKP TBMM Grup Başkanlığı tarafından 16 Ekim 2020'de meclise sunuldu. Teklifin bu hafta Meclis komisyonlarından görüşülmesi bekleniyor. Torba yasa teklifi (paketi) ile işverenler için envaiçeşit ve bol kepçe teşvik/destekler getirilirken, işçiler için ayrımcılık ve yeni hak kayıpları gündemde.

Torba yasa ile "fastfood" yasama faaliyeti!

Meclise sunulan ve 43 maddeden oluşan teklif pek çok yasada değişiklik yapan bir "torba" kanun teklifi niteliğinde. Teklif sadece çalışma hayatı ile ilgili değil, ilgisiz pek çok konuda da düzenlemeler içeriyor. Yasada yüksek öğrenimden, Cumhurbaşkanlığı teşkilat kanununa kadar çalışma yaşamı ilgili olmayan konular da ele alınıyor. Bu haliyle yasa teklifi "normatif düzen kalitesi" veya "yasama kalitesi" olarak bilinen ölçütlere aykırıdır. Yasal düzenlemeler bir dizi ölçüte göre hazırlanmalıdır. Bunlar genellik, anlaşılabilirlik, öngörülebilirlik, çelişmezlik, izlenebilirlik ve dayanıklılık gibi özetlenebilir. Torba yasalar karmaşık yapıları nedeniyle açık, anlaşılabilir ve izlenebilir olmaktan uzaktır. Torba yasalar uzmanların dahi zor izleyebildiği ve tasnif edebildiği yasalardır. Bu tip düzenlemeler farklı, ilgisiz konuların birlikte ele alınmasına yol açıyor. Hem Meclis'te hem kamuoyunda asıl konu dikkatten kaçıyor. Torba yasa teklifleri ile yasama faaliyeti adeta bir fastfood haline geliyor.

Sermaye teşvik var işçiye destek yok

Torba kanun teklifinin gerekçesinde, teklifin Covid-19 salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, salgın nedeniyle işçi ve işverenler üzerinde oluşan yükün sosyal devlet ilkesi gereğince paylaşılması ve giderilmesi, istihdamda devamlılığın sağlanabilmesi amacıyla destek tedbirleri düzenlenmek olduğu iddia ediliyor. Bakalım öyle mi?

Teklifin onlarca maddesi ile sermaye için yeni "istihdam teşvikleri ve destekleri" getiriliyor. Ayrıca kurumlar vergisinin 5 puan indirilmesine olanak sağlayan düzenleme de pakette yer alıyor. Teklifte İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere sağlanan desteklerin artırılması hedefleniyor. Böylece paketin önemli bir bölümünün sermayeye dönük koruma ve kollama tedbirleri olduğunu söylemek mümkün. Teklifin gerekçesinde salgının yarattığı yükün sosyal devlet ilkesi gereğince paylaşılmasından söz edilirken teklifin içeriğinde işçileri koruyucu bir düzenleme yok. Örneğin işçiler için gelir vergisi indirimi yok. Salgından etkilenenlere dönük nakit transferi yok. Dahası sigortasız işçi çalıştırmış olanlar ödüllendiriliyor. Kısaca yükün paylaşıldığı iddiası gerçek değil. Paket sermeye için teşvik ve destek öngörüyor çalışanlar için değil.

Öte yandan paket veya teklif ile sermaye için getirilen teşvik ve desteklerin iki sonucu olacak: Kamunun vergi gelirleri azalacak ve İşsizlik Sigortası Fonu

boşalmaya devam edecek. Bunun anlamı ise azalan kamu gelirlerinin vatandaşa yeni vergi özellikle de tüketim vergisi olarak geri dönmesi ve İşsizlik Sigortası Fonunda daha az kaynak kalması ve böylece işçilere fondan daha az ödeme yapılmasıdır. Hükümet kontrolü altında bulunan ve işçilere ait olan İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarını istihdam paketi adı altında bol kepçe bir şekilde sermayeye sunmaktadır.

Son 4 yılda 134 Milyar TL sokağa atıldı

Aynı yöntemi deneyerek farklı sonuç almak mümkün değildir. Sermayeye yıllardır hem bütçeden hem de İşsizlik Sigortası Fonundan bol kepçe kaynak aktarılmaktadır. Ancak yeni istihdam yaratmak bir yana var olan istihdam azalmaktadır. İzlenen teşvik ve istihdam politikaları işe yaramıyor. Kamu kaynakları sermayeye aktarılmış oluyor.

Örneğin 2017-2020 arasında işverenlere bütçeden 5 puan işveren sigorta prim desteği olarak 114,2 milyar TL kaynak aktarıldı. Yine 2017-2020 arasında İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere 43 milyar TL doğrudan destek ve teşvik verildi. Toplam olarak 2017-2020 döneminde sadece doğrudan istihdam teşvikleri için sermayeye en az 134 Milyar TL kaynak aktarıldı. Sonuç ne mi? 2017 yılında 28,2 milyon olan istihdam 2020 Temmuz ayı itibariyle 27,2 milyona geriledi. Sözün özü işverenlere yapılan teşvikler istihdam yaratmıyor. Böylece 134 milyar TL sermaye teşviki yeni istihdam yaratmadığı gibi günün sonunda istihdam azalmış oldu. Teşvikler kamu kaynaklarının, halkın vergilerinin ve işçilerin primlerinin sermayeye aktarılmasıdır. Yeni teşvikler de yeni istihdam yaratmayacak.

Yaş ayrımcılığı ve kıdem tazminatı hakkına darbe

Bol kepçe teşvikler dışında yasa teklifinde iki kritik düzenleme var. Birincisi 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçiler için belirli süreli sözleşmelerin koşulsuz olarak yapılabilmesine olanak tanınması. İş Kanun u'nun 11. maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi halen "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak" yapılabilir ve yine kanuna göre "belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." Teklif 25 altı ve 50 yaş üstü işçilerle bu koşullar aranmaksızın keyfi olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasının önünü açıyor. Bu değişiklik ne anlama geliyor?

> *Gençlere ve yaşlılara yönelik ayrımcılık:* Bu değişiklik her şeyden önce yaşa bağlı ayrımcılıktır. Bu ayrım Anayasa'nın eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmektedir. Sırf belli yaş gruplarında oldukları için milyonlarca işçi temel haklarından yoksun bırakılmaktadır. Böylece yaşa dayalı olarak 2. sınıf işçilik yaratılacak. Bu teklif yeni bir taşeron işçilik faciası yaratacak ve güvencesizliği derinleştirecek. Öte yandan iş hukuku ve sosyal politikanın temel ilkesi çalışma yaşamında öncelikle korunması gereken gruplar olarak kabul edilen ve daha fazla ayrımcılığa uğrayan ve uğrayabilecek kesimlerin korunmasıdır. Bu gruplar

arasında gençler, kadınlar, yaşlılar ve göçmenler ilk sırada yer alır. Bu gruplar için teklifte yapıldığı gibi ayrımcılık değil pozitif ayrımcılık gerekir.

Kıdem tazminatı ve iş güvencesi haklarına darbe: Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmak işçi açıdan büyük hak kayıpları yaratacaktır. Belirli süreli sözleşme ile çalıştırılan işçiler kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamazlar. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazlar. Şimdilik kıdem tazminatının fona devredilmesini ertelemiş görünen hükümet kıdem tazminatını parça parça ortadan kaldırmaya başlamış oldu.

Milyonlarca genç ve EYT'li etkilenecek: Bu teklif milyonlarca genç çalışanı ve işsiz ile emekliği yaklaşan milyonlarca işçiyi etkileyecek. Bu teklif en çok emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) kapsamında olan işçileri etkileyecek. Bilindiği gibi EYT'liler çalışma yılı ve pirim gün sayısı doldurup yaş koşulu nedeniyle bekleyen işçilerden oluşuyor. Bunlar genellikle 50 yaş üzeri işçilerden oluşuyor. Bu teklif yasalaşırsa EYT'liler belirli süreli sözleşme ile çalışmaya zorlanacak ve daha güvencesiz koşullarda çalışmış olacaklar. Hükümet EYT sorununu çözmek yerine EYT'liler için yeni hak kayıplarına yol açacak bir düzenlemeyi gündeme getirdi.

Sosyal güvenlik hakkına darbe

Teklifin diğer vahim düzenlemesi sosyal güvenlik hakkına ve özellikle de emeklilik hakkına darbe indirir niteliktedir. Teklifin 32 maddesi ile 5510 sayılı Kanunda yapılması öngörülen değişiklik ile 25 yaşından küçük olup kısmi süreli olarak ayda 10 günden az çalışanlar işçilerin sadece iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerinin (kısa vadeli sigorta primleri) ödenmesi öngörülüyor (toplam yüzde 14,5). Bu işçiler için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi (yüzde 20) ödenmeyecek. Diğer bir ifadeyle gençlerin kısmi çalışmaları emeklilikte dikkate alınmayacak. Teklifin gerekçesine göre böylece prim maliyeti dolayısıyla işçilik maliyeti azaltılacak ve istihdam artacakmış!

Şaka gibi ama gerçek. Öte yandan bu kapsama giren çalışanlar isterlerse bu primleri kendileri ödeyebilecekler! Diğer bir ifadeyle gençler uzun vadeli sigorta primlerini kendileri ödemek için çalışmış olacaklar.

Nereden baksan hukuksuzluk, haksızlık, ayrımcılık ve keyfilik! Bu öneri Anayasa'nın sosyal devlet, eşitlik ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümlerinin ihlali anlamına gelmektedir. Yaşa bağlı olarak hiç kimse temel bir haktan yoksun bırakılamaz. Sosyal güvenlik hakkı tüm çalışanların temel, evrensel ve anayasal hakkıdır.

İstihdam değil, istismar paketi!

Bu teklifi hazırlayanlar tam olarak 19. yüzyılın vahşi kapitalizmine özenmiş durumdalar. Tıpkı onlar gibi işveren maliyetlerini azaltmak için her şeyi mubah görüyorlar. Bu paket istihdam değil istismar paketidir. İstismar iki anlamı birden içerir. Birincisi bir durumu kötüye kullanma, ondan yararlanma. Bu paket salgını fırsat bilerek ondan yararlanarak işçi haklarını budamaktadır. İstismarın diğer anlamı sömürüdür. Bu paket sömürüyü artırma paketidir. Bu paket ile işveren maliyetleri düşecek, işçi hakları daralacak ve sömürü artacaktır.

Bu paketin sadece genç ve yaşlı işçileri kapsadığı düşünülerek sendikalar ve orta yaşlı işçiler rehavete kapılmamalı. Bu yasa teklifi (paketi) çalışma yaşamında uğursuz bir kapıyı açıyor: Yaşa dayalı ayrımcılık yasal hale geliyor. Bu yasa paketi Truva atı gibidir. İçinden zamanla başka kötülükler çıkacaktır. Kıdem tazminatı, iş güvencesi darbe alıyor. Bu yasa gençleri ve gelecek nesilleri ve bütün çalışanları kapsıyor aslında. Herkes ergeç 50 yaşına gelecek! Sendikalar da nasılsa kıdem tazminatını kurtardık rehavetine kapılmasın. Bu yasa teklifi ile "sarı öküz" gitmek üzere!

Ortak tutum ve mücadele sonuç getirdi

BirGün 16 Kasım 2020

Torba yasa teklifinin genç ve 55 yaş üstü işçilerinin kıdem tazminatı ile iş güvencelerini ortadan kaldıran ve emeklilik haklarına darbe indiren, dahası yaşa dayalı ayrımcılık yaratacak hükümleri geçen hafta Meclis Genel Kurulu aşamasında yasalaşmasına ramak kala geri çekildi. Hükümetin uzun süredir ısrar ettiği ve güvencesiz çalıştırmayı yaygınlaştıracak hükümler tasarıdan bizzat teklifi verenler tarafından çıkartıldı. İşçi haklarına dönük açık ve yakın bir tehlike bertaraf edilmiş oldu.

Türkiye'de işçiler ve sendikalar uzun bir aradan sonra açık ve somut bir tehlikeliyi önlemiş oldu. Kazanan genç işçiler oldu, 50 yaş üstü işçiler oldu. Aslında tüm işçiler oldu. Çünkü yasa teklifinden geri çekilen hükümler bütün işçileri etkileyecek nitelikteydi. İşçilerin çocuklarını, gelecek nesilleri, 25-50 yaş aralığındaki diğer işçileri adım adım etkileyecekti. Bu bir başarı!

Öte yandan başarıya sevinip teklifin kabul edilen vahim maddelerini unutmayalım. Yasa teklifinin işverenlere teşvik ve ödül çeşitli hükümleri kabul edildi. Özellikle kaçak işçi çalıştıran işvereni ödüllendiren ve kaçak çalıştırılan işçilerin bu dönemlerindeki sosyal güvenlik haklarını ortadan kaldıran hükümler kabul edildi. İşverenler istediklerinin bir bölümünü alırken, torba yasada işçi lehine hüküm olmadığını unutmayalım.

Torba yasa teklifinin kabul edilen maddeleri ile işverenler yasaya aykırı şekilde kaçak işçi çalıştırdığını kabul ederse idari para cezası uygulanmayacak, işsizlik sigortası primi de dahil olmak üzere sigorta primi tahakkuk ettirilmeyecek. Böylece işçilerin kaçak çalıştırıldıkları süreler emeklilikte dikkate alınmayacak. Üstelik bu işçilere kaçak çalıştırıp işe aldıkları işçiler için günlük 44,15 TL destek verilecek. Nereden verilecek? İşsizlik Sigortası Fonundan!

Sanal analizler!

Gelelim geri çekilen maddelerin neden ve nasıl çekildiğine. Teklifi hazırlayan ve Komisyon da hiçbir eleştiriyi dikkate almayan iktidar partisi teklifteki tartışmalı hükümleri son anda geri çekti. Bu konunun doğru değerlendirilmesi büyük önem taşıyor. Çünkü uzun süredir ilk kez sendikalar ve işçiler açık bir başarı elde ettiler.

Torba yasa teklifinin geri çekilmesi konusuna fantastik değerlendirmeler yapıldığı görülüyor. Gazetelerde "İşçi sanal eylemle köleliği kaldırttı" gibi teklifin geri çekilmesini tek başına sosyal medya kampanyalarına bağlayan haberler görülüyor. Bazı sendika başkanlarının kişisel girişim ve müzakereleri olmasa teklifin geri çekilmeyeceğini, dolayısıyla alınan sonucu tek bir kişinin müzakere becerisine indirgeyen ana muhalefet temsilcileri de oldu.

Oysa teklifin geri çekilmesi birden çok eylem biçimini içeren bir mücadele sürecinin sonucunda gerçekleşti. Teklifin geri çekilmesini sanal eyleme veya kişisel müzakere başarısına indirgemek sosyal olayların doğasını anlamamak, verilen mücadeleyi hafife almak ve mücadele edenlere haksızlık etmek demektir. Torba yasa teklifinin işçi haklarını budayan hükümleri toplumda, işçiler ve sendikalar arasında büyük infiale yol açtı. Yaklaşık 15 günlük boyunca bu hükümlere karşı yoğun bir mücadele yürütüldü.

Ortak tutum ve mücadele kritik rol oynadı

Teklif Meclise sunulduğunda üç işçi konfederasyonunun ortak bir tutum alması ve ortak açıklama yapması için girişimler yapıldı. Bu konuda hazırlık toplantıları da yapıldı ancak bir işçi konfederasyonu son dakikada "herkes ayrı açıklama yapsın" deyince bu girişim suya düştü. Oysa en başından komisyon aşamasında alınacak ortak tutum çok daha etkili olacaktı. Üç konfederasyon ayrı ama birbirine yakın içeriklerle teklife itiraz eden açıklamalar yaptı bunları meclise yolladı.

Ardından DİSK ve TÜRK-İŞ yasaya karşı eylem kararları aldı. Neredeyse Türkiye'nin tamamında basın açıklamaları yapıldı. TÜRK-İŞ ve DİSK üyeleri çeşitli eylemler yaptı. Sokağa çıkıldı, çeşitli işyerlerinde iş bırakma eylemleri oldu. DİSK Türkiye çapındaki eylemlere paralel olarak Meclis önünde basın açıklaması yapmak istedi. DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu ve DİSK yöneticileri hukuksuz yöntemlerle, mesafe ve maske kuralı hiçe sayılarak engellendi. Ancak DİSK'in bu eylemi büyük etki yarattı.

Yasanın Meclise gelmesi üzerine bu kez üç işçi konfederasyonu, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK genel başkanları ortak bir açıklamayla teklife karşı olduklarını ve geri çekilmesini istediler. Bu üçlü ortak tutum kritik bir rol oynadı. Ayrıca DİSK ve TÜRK-İŞ sosyal medyada yasanın geri çekilmesi için çeşitli kampanyalar düzenlediler. Yasa Genel Kurul gündemindeyken geniş katılımlı iş bırakma eylemi de tartışılmaya başlandı

Kuşkusuz çeşitli kulvarlarda yürütülen mücadele ile paralele olarak yoğun müzakereler de yapıldı. Konfederasyonlar üzerinde etkili olabilecekleri siyasi partilerle görüşmeler yürüttü. Bu çerçevede Türk-İş Başkanı Ergün Atalay da iktidar partileri müzakere yürüttü. Siyasi atmosfer de teklifin geri çekilmesini kolaylaştırdı. Torba yasa teklifinin geri çekilmesi işte bu çok bileşenli ve düzeyli ama esas olarak işçinin iradesine ve gücüne dayanan bir mücadele sürecinin sonucudur.

Müzakere ardında güç ve mücadele azmi varsa anlamlıdır. Yoksa hiçbir müzakerecinin elinde sihirli değnek yoktur. Teklif işçiler ve sendikalar itiraz ettiği,

ısrar ettiği ve mücadele ettiği için geri çekildi. Müzakereler ancak bu büyük resim içinde anlamlıdır.

Hükümet, bakanlık, sendikalar ve akademi ders çıkarmalı

Gelelim bu süreçten çıkarılacak derslere! Teklifin geri çekilmesi sürecinden iktidar, bakanlık, sendikalar ve akademi dahil çıkarılacak önemli dersler var. İlk dersi hükümet çıkarmalı ve kıdem tazminatını, işçi haklarını budama ve esnekleştirme gibi girişimlerden vazgeçmelidir. Kıdem tazminatını 45 yıldır hiçbir hükümet ve hiçbir bakan yok edemedi. Kıdem tazminatına sefer olur zafer olmaz! Hükümet artık bu defteri kapatmalıdır.

Ders çıkarması gereken ikinci adres Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'dır. Çalışma Bakanlığının iğdiş edilerek adeta sadece aile bakanlığına dönüştürülmesi çalışma hayatının sorunlarını sahipsiz bırakıyor. Torba yasa teklifi sürecinde Aile ve Çalışma Bakanlığı konu mankeni bile olamadı.

Aile ve Çalışma Bakanı milyonlarca işçiyi ilgilendiren konuda âtıl kaldı. Görevini yapmadı, tarafları toplayıp konuyu görüşmeye gerek dahi duymadı. Oysa Üçlü Danışma Kurulu toplansaydı bu teklif taraflarla tartışılmış olsaydı sendikaların tutumu en başından görülür ve bu teklife teşebbüs edilmezdi. Aile ve Çalışma Bakanlığı'nın ikiye ayrılması ve Çalışma Bakanlığının ayrı bir bakanlık haline getirilmesi gereği bu süreçte bir kez daha ortaya çıktı.

Diğer önemli bir dersi sendikaların çıkarması gerekiyor. Demek ki ortak hareket edince oluyormuş! Teklifin geri çekilmesi moral oldu ama bunun nasıl olduğu unutulmamalı. Sendikaların ortak tutumu ve işçilerin yükselen tepkisi ve mücadelesi olmasa bu teklif geri çekilmezdi. O nedenle uzun zamandır unutulan ortak hareket ve ortak mücadele yeniden gündeme gelmelidir. Üç işçi konfederasyonu işçi haklarını savunmak için daha yoğun biraraya gelmeli. Önümüzde asgari ücret süreci var. İşçi örgütleri asgari ücret konusunda da ortak hareket etmelidir.

Son ders ise üniversiteler için! Türkiye'de akademi uzun süredir toplumsal meseleler konusunda konuşmuyor. Uzun süredir akademinin ülkenin gündeminde bir etkisi yok. Bunun nedeni akademinin sosyal meseleler konusunda suskun kalmasıdır. Akademinin kendi uzmanlık alanında konuşmaması büyük zaaf! Örneğin torba yasa konusunda iş hukuku ve çalışma ekonomisi bölümlerinin konuşmaması anlaşılır değil. Bilim kendi alanında konuşmayacaksa ne işe yarayacak!

Konuşan sendika, konuşan işçi, konuşan akademi şart!

Görüldüğü gibi konuşunca, ısrar edince, itiraz edince ve asıl önemlisi mücadele edince oluyor!

Gitti Kod 29 geldi Kod 42-50! asıl sorun 25/II

BirGün 12 Nisan 2021

Covid-19 salgını döneminde çalışma yaşamında en yaşamsal sorunlardan birini "Kod-29" oluşturdu. "Kod-29" olarak nam salan uygulama on yıllardır çalışma yaşamının kanayan yarası olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinin kendisidir. İşverenler işçilerin işten çıkarılmasını ve ayrılmasını Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) çeşitli kodlarla bildiriyor. İşverenin İş Kanunu'nun 25/II maddesini gerekçe göstererek yaptığı işten çıkarmalar SGK'ye Kod-29 adı altında bildiriliyor.

İşverenler pandemi döneminde Nisan 2020'den beri uygulanan işten çıkarma yasağını delmek için bu yasağın istisnalarından birini oluşturan ve İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde düzenlenen "ahlak ev iyi niyet hallerine aykırı haller ve benzerleri" gerekçesini kullandı. Dahası sendikaya üye olan ve hak arayan işçiler 25/II madde bahanesiyle Kod-29 olarak listelenerek işten çıkarıldı.

Örneğin Aralık 2020'de Çorum'da bulunan Ekmekçioğulları Metal A.Ş işyerinde DİSK Birleşik Metal-İş sendikasına üye olan 75 işçiyi işveren "ahlak ev iyi niyet hallerine aykırı haller ve benzerleri" gerekçesini kullanarak işten çıkardı. Sendikaya üye olmak "ahlaksızlık" olarak damgalandı. Bir başka örnek ise DGD-Sen'e üye oldukları gerekçesiyle ücretsiz izne çıkarılan Kocaeli Çayırova'da kurulu Migros deposunda çalışan işçilerin direnişlerinin ardından Şubat 2021'de Kod 29 gerekçe gösterilerek işten çıkarılması oldu.

25/II Keyfiliği

Peki nedir Kod-29 daha doğru bir ifadeyle İş Kanunu'nun 25/II maddesi ve neden işçiler için yaşamsal önem taşıyor? 4857 sayılı yasanın 25/II. maddesinde düzenlenen "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" şöyle özetlenebilir:

> a) İşçinin iş sözleşmesinin yapılması sırasında işvereni gerçeğe aykırı bilgi ve sözlerle yanıltması,
>
> b) İşçinin, işverene veya ailesine yönelik hakaret ve asılsız suçlamalarda bulunması,
>
> c) İşçinin işverenin başka bir isçisine cinsel tacizde bulunması,
>
> d) işyerine sarhoş veya uyuşturucu alarak gelinmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,
>
> e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması,
>
> f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
>
> g) İzin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın devamsızlık halleri,

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,

ı) İşçinin işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, makine ve tesisata otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede zarar vermesi.

Görüldüğü gibi bu fiillerin bir bölümü genel hükümler açısından suç oluşturan (cinsel taciz, hırsızlık, mala zarar verme) fiiller. Bir bölümü ise oldukça muğlak ifadelerden oluşuyor.

İşveren işçinin 25/II'de sayılan fiillerden birini işlediğini ileri sürerek işçinin iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak sona erdirebilir. Bunun anlamı nedir? Birincisi o işyerinde ne kadar süreyle çalışıyor olursa olsun işçi kıdem tazminatı alamaz. İşçilerin on yılların birikimi olan kıdem tazminatı yanar. Fesih derhal yapıldığı için işçi ihbar öneline veya tazminatına hak kazanamaz. Yine fesih işçinin kusuru gerekçesine dayandırıldığı için 25/II'ye göre işten çıkarıldığında işçi işsizlik sigortası ödeneğinden de yaralanamaz. Böylece işçi beş parasız ve dımdızlak ortada kalır. Kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kimseler, ailesi de açlıkla yüz yüze kalır. 25/II'ye göre işten çıkarılma sadece maddi yıkım anlamına gelmiyor. İşçi Kod-29 ile damgalandığı için yeniden iş bulması da çok zorlaşıyor. Bu durum işçinin çalışma hakkının yok edilmesi anlamına geliyor.

İşverenin tek taraflı uygulaması

Bu kadar ağır sonuçları olan 25/II'ye göre fesih (Kod-29) sırasında işçinin iddialara karşı savunması alınmıyor. İşveren işçiyi işten çıkartırken kanıt sunmak ve işçiye savunma hakkı vermek zorunda değil. İşçinin bütün yaşamını kararacak fesih kararı işverenin tek taraflı beyanı ile gerçekleşiyor. Dahası Kod-29 olarak adlandırılan fesihlerde bir ön denetim ve inceleme söz konusu değil. Ne Aile ve Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ne de İŞKUR veya SGK müfettişlerinin bu fesihleri denetlemesi söz konusu.

İşçi karşısında ekonomik ve diğer olanaklar açısından güçlü olan işverenin iş sözleşmesini keyfi gerekçelerle sona erdirmesi ve buna yönelik hileli işlem yapma kapasitesi oldukça yüksektir. Dolayısıyla işçinin keyfi fesihlere karşı güçlü biçimde korunması şarttır. Ancak 25/II kapsamındaki fesihlere karşı işçi korunmuyor. İşçi Kod-29 kapsamında yapılan fesihlere karşı yargıya başvurma imkânına sahip ancak yargı sürenin uzaması nedeniyle işçiler büyük mağduriyetler yaşıyor. 25/II iş yasanının diğer maddelerinde yer alan iş güvencesi dahil çok sayıda hakkın altını oyuyor.

Kod-29'un kapsamı uzun süre sır olarak kaldı. Kodlara göre işten çıkarma ve işten ayrılma sayıları SGK tarafından açıklanmıyordu. SGK geçmişte bu tür bilgi taleplerini reddediyordu. Örneğin 02/06/2017 tarih ve 1700784702 numaralı bilgi edinme başvurusu ile yaptığım başvuruyu SGK "2015-2016 döneminde çıkış kodlarına göre işten çıkış bildirgeleri toplamı, özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7.maddesine istinaden verilememektedir" gerekçesiyle reddetmişti. SGK bu yöndeki tutumunu zamanla değiştirmiş görünüyor.

Yılda 200 bin işçi 25/II kurbanı

DİSK tarafından Mart 2021'de yapılan bir başvuruya istinaden SGK Kod-29 kapsamında işten çıkarılanlara ilişkin verileri paylaştı. Buna göre 2020 yılında 177 bin işçi tazminatsız olarak işten çıkarıldı. 6 Nisan 2021'de DİSK-AR tarafından kamuoyu ila paylaşılan bu veriler büyük yankı uyandırdı. SGK bunun üzerine 8 Nisan 2021 tarihinde yeni veriler açıklayarak Kod-29 kapsamında işten çıkarılanların sayısının düştüğünü ileri sürdü ve Kod-29'un alt kodlara bölünmesine ilişkin yeni bir genelge yayımladıklarını duyurdu.

SGK'ye göre 2018'de 233 bin işçi, 2019'da 195 bin işçi ve 2020'de ise 177 bin işçi Kod-29 kapsamında işten çıkarılmıştı. SGK bir azalma olduğunu ileri sürerek durumun vahametini azaltmaya çalışıyordu. Oysa bu veriler yıllık ortalama 200 bin işçi anlamına geliyordu. Öte yandan toplam işçi sayısı tek başına bir şey ifade etmez Ekonomik kriz ve pandemi koşullarında (işten çıkarma yasağının varlığı) Kod-29 kapsamındaki işten çıkarmaların bir miktar azalması beklenir bir durumdur. Önemli olan toplam işten çıkarmalar içinde Kod-29'un payıdır. Bu nedenle 25/II'nin toplam işten çıkarmalar içindeki oranları da açıklanmalıdır. 2020 yılında Kod-29 kapsamındaki fesihlerin toplam fesihler içinde büyük bir yer tutması şaşırtıcı olmayacaktır.

Kod-29'u çoğaltmak çözüm değil

SGK'nin Kod-29 kapsamındaki keyfi işten çıkarmalara karşı bulduğu çözüm ise yeni Kod-29'lar yaratmaktır. Meselenin özünü bilmeyenler veya bilmezden gelenler SGK'nin bu yeni uygulamasını "Kod-29 mağduriyeti çözüldü" şeklinde duyurdular. SGK 1 Nisan 2021 tarihli genelgesiyle Kod-29'u listeden çıkardı ve bunun yerine 41 nolu koddan sonra gelmek üzere 42'den 50'ye kadar 9 yeni kod ekledi. Bu kodlarda İş Kanunu 25/II'de yer alan her bir ihlal ayrı bir kod haline getirildi. Böylece işverenin SGK'ye yapacağı bildirim genel olarak 25/II'den değil bu maddenin her bir alt bendinden (Örneğin 25/II-a, 25/II-b gibi) detaylı olarak yapılacak. Böylece işçinin devamsızlık, hırsızlık, hakaret veya bir başka gerekçeyle çıkarıldığı belirtilmiş olacak. Bu uygulama "büyük müjde" olarak sunuldu.

Ancak Kod-29'dan 9 yeni kod oluşturmak yaşanan keyfiliğin özünü ortadan kaldırmıyor. İşverenler, bu alt kodlardan birini kullanarak işçiyi keyfi olarak işten çıkarmaya devam edecektir. Bu uygulama 25/II'deki daha ağır gerekçeler yerine daha hafif gerekçelerle (örneğin hırsızlık iddiası yerine devamsızlık nedeniyle) işten çıkarılmaları halinde işçi lehinde gözükse de tersinden işçilere daha büyük ithamlar yüklenmesine ve damgalanmalarına yol açabilir.

25/II işçi lehine değiştirilmelidir

Asıl sorun SGK kodları değil, bu kodların sayısı değil. Keyfiliğin kaynağı 25/II'dir. 25/II (1475 sayılı yasada 17/II) Türkiye'nin iş hukuku ve çalışma ilişkileri hukukunun kanayan yarasıdır. 25/II'de köklü bir değişikliğe gidilmelidir. İşçinin bütün çalışma yaşamı boyunca biriktirdiği bir tür ertelenmiş ücreti olan

kıdem tazminatı işçinin son zamanlardaki olası bir kusurlu hareketi veya suçu nedeniyle ortadan kaldırılamaz.

25/II'de yazılı fiillerin bir bölümü zaten ceza yargılaması konusudur ve diğer kanunlarda yaptırımı vardır. İşçinin bu fiillerden birini işlemesi ve bunun kesinleşmesi halinde işçi zaten cezai yaptırım görecektir. Bunun için ayrıca işçinin çalışması karşılığı olan ücret benzeri hakkının gaspı iş hukukunun koruyuculuk ilkesiyle bağdaşmaz. Ayrıca işçinin bu filleri işlediğinin kesinleşmesi halinde ihbar öneli veya tazminatından da yoksun kalacaktır. Bu yaptırımlar yetmezmiş gibi işçinin ve ailesinin önemli dayanağı olan kıdem tazminatına işverence el konması haksızlıktır. 25/II için bazı ilkesel çözüm önerilerini şöyle sıralamak mümkündür:

> 25/II'de köklü bir çözüm olarak her türlü işten çıkarmada ve ayrılmada kıdem tazminatı ödenmesi kuralı getirilmelidir.
>
> 25/II kapsamında işten çıkarılmalar işverenin tek taraflı tasarrufuna bırakılamaz. Bu hallerde işçinin savunması alınmalı ve idari ön denetim (müfettiş denetimi) koşulu getirilmelidir.
>
> 25/II'de yer alan hallerin tümü aynı şiddette değildir. İşi savsaklamak suçlaması ile cinsel taciz suçlamasının aynı usullerle ve yaptırımlarla ele alınması doğru değildir. Bu nedenle 25/II'deki bazı haller derhal fesih kapsamından çıkarılmalı ve geçerli fesih kapsamında değerlendirilmelidir
>
> 25/II kapsamında idari ön denetim ve yargılama sürecinde gecikmesinde sakınca bulunan hallerde (örneğin cinsel taciz iddiası gibi) işçinin iş sözleşmesi askıya alınabilir.

Gitti Kod-29 geldi Kod-42-50 ama asıl sorun 25/II'dir. Kod-29'da köklü değişiklik şarttır.

"Platform" değil şirket "esnaf" değil işçi!

BirGün 14 Şubat 2022

Pandemin ve pahalılığın yarattığı ağır geçim sıkıntısı ve yoksullaşmaya karşı itirazlar, tepkiler ve mücadeleler yaygınlaşıyor. 2021'ın sonlarında insanca bir asgari ücret talebiyle başlayan işçi eylemleri, toplu pazarlıklar sırasında sendikalı işyerlerinde artan işçi eylemleri, sendikasız işyerlerindeki protesto eylemleri ve direnişler, zam protestoları ve son olarak başta kuryeler ve depo işçileri olmak üzere nakliyat, e-ticaret, metal, sağlık ve belediye işçilerinin eylemleri...

Pandemiyle beraber çalışmaları yoğunlaşan ve çalışma koşulları ağırlaşan kuryeler aslında salgının ilk günlerinden itibaren sendikalaşmaya başladılar. Ancak "platform" adı da verilen e-ticaret şirketleri işçilerin taleplerine baskı, tehdit ve hileyle karşılık verdi. Sendikalaşmayı engelleyebilmek için yasaya karşı hile (muvazaa) yoluna gidildi, şirketler bölündü, isim ve unvanları değiştirildi.

"Kendi hesabına çalışma" aldatmacası

Dahası "platform" olarak anılmayı tercih eden e-ticaret ve lojistik şirketleri 'esnaf kurye', 'kendi hesabına çalışma', 'iş ortağı' gibi sahte unvanlar altında ve aldatmacayla işçilerin yasal haklarını gasp etmeye çalıştılar. Özel istihdam büroları, paravan şirketler üzerinden taşeronlaşma ve güvencesizliği yaygınlaştırmak istediler. Daha önceki yıllarda taşeron-alt işveren, kiralık işçilik ve özel istihdam büroları yoluyla ile ne yapılmak isteniyorsa, şirketleri "platform" işçileri "esnaf", "kendi nam ve hesabına çalışan" olarak göstermek de aynı amacı güdüyor: İşçileri iş hukukunun dışına çıkarmak, güvencesiz ve ucuz çalıştırmak.

Sektörde gelişmelere SGK verileri üzerinden baktığımızda ne görüyoruz? SGK'nin "Taşımacılık İçin Depolama ve Destekleyici Faaliyetler" ile "Posta ve Kurye Faaliyetleri" olarak tasnif ettiği iki sektörlerde pandemi öncesinde (Kasım 2019) 312 bin sigortalı çalışırken Kasım 2021'de bu sayı 380 bine çıktı. Posta ve Kurye Faaliyetlerinde çalışan sayısı ise 50 binden 80 bine çıkmış. Posta ve kurye faaliyetlerindeki istihdam artışı yüzde 60 ile en yüksek sektörlerden biri olmuş. Ancak 80 bin kişi posta ve kurye faaliyetleri için oldukça sınırlı bir sayı.

Bu alanda çok daha fazla çalışan olduğu biliniyor. Nitekim bunu anlayabilmek için SGK'nin kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) sayılarına bakmakta yarar var. Nitekim tarım hariç 4/b kapsamındaki sigortalı sayısının pandemiye rağmen 350 bin kişi (yüzde 17 oranında) arttığı görülmektedir. Elimizde ayrıntı olmamasına rağmen 4/b kapsamındaki bu artışta "esnaf kurye" sayısının önemli bir yer tuttuğunu söylemek lazım.

E-ticaret ve lojistik alanında faaliyet gösteren şirketler kendilerine "platform" çalışanlara ise "bağımsız çalışan", "çözüm ortağı, "iş ortağı" demeyi tercih ediyor. Ülkemizde bu alanda çalışan kuryeler "esnaf kurye" olarak tanımlanıyor. Dünyada da benzer bir eğilim olduğunun ve bu alanda ciddi hukuksal tartışmalar ve mücadeleler verildiğinin altını çizmek lazım. Bu yeni çalıştırma biçimi güvencesizliğin, eğreti çalışmanın (prekaryalaşmanın) yeni bir zirvesi olarak öne çıkıyor.

Kuryeler bağımlı çalışan

Aslında bu alanda büyük bir hile ve hak gaspı yaşanıyor. Platform adı verilen şirketler bütün özellikleriyle işveren özelliği taşıyor. İşi onlar buluyor, işin kurallarını onlar saptıyor. Siparişlerin hangi noktalardan nereye götürüleceğini onlar saptıyor, ne kadar süre ile götürüleceğini onlar saptıyor, hangi ürünlerin, hangi fiyattan taşınacağına onlar karar veriyor, bütün b u işlemin yapılacağı alt yapıyı, yazılımı ve algoritmayı bu şirketler sağlıyor. Dahası kuryelere bu taşıma ve teslimat için ödenecek miktarı da bu şirketler sağlıyor.

Kuryelerde "kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar" değiller. Ne iş yapacaklarına ne zaman yapacaklarına, hangi usulle yapacaklarına, hangi fiyattan yapacaklarına, hangi araçları kullanacaklarına karar veremiyorlar. Bunun neresi bağımsız çalışma! Kurye işçiler ile platform şirketler arasında tam anlamıyla

bağımlı çalışma ilişkisi var. Bu ilişkinin bir kargo şirketinde dağıtıcı olarak çalışan işçilerle bu şirket arasındaki ilişkiden farkı yok. Ancak platform şirketleri burada iş hukukunun yükümlülüklerinden kurtulmak için iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmak yerine sözde hizmet alımı yapıyorlar.

Böylece platform şirketlerinin bünyesinde çalışanların sigorta primlerini kendilerinin yatırmaları gerekiyor. Kuryeler işçi olarak işlem görmeyince asgari ücret güvencesi ortadan kalkıyor. Pek çok kurye asgari ücret kadar bile kazanamıyor. İş kazası ve meslek hastalığı karşısında güvenceye sahip değiller. İşçi olarak çalıştıklarında dağıtım sırasında kaza geçirseler bu iş kazası olacakken şimdi trafik kazası geçirmiş oluyorlar. Kıdem tazminatı hakları, izin hakları yok.

Çalışma süreleri alabildiğine belirsiz ve uzun. İş araç gereçleri (motor, telefon vb.) kendilerine ait. Böylece platform şirketleri iş mevzuatının bütün yükümlülüklerini hile yoluyla bertaraf etmiş oluyor. Asgari ücret yükümlülükleri olmuyor, izin verme yükümlülükleri olmuyor, çalışma sürelerine uyma yükümlülükleri olmuyor. Dahası işçilerin sendikalaşması yasal kılıfına uydurularak da engellenmiş oluyor. İşçiler sendikalaşamıyor çünkü işçi olarak görünmüyorlar. Böylece işveren başka bir engelleme "zahmetine" katlanmadan sendikadan da kurtulmuş oluyor. Kâğıt üzerinde her şey kılıfına uygun görünüyor.

Ekmek ve haysiyet mücadelesi

Bu sözde "bağımsız çalışma" tipiyle işçilerin iki yüzyılda elde etmiş olduğu haklar berhava oluyor. Bu yöntem şirketlere dakikalık işçi kiralama imkânı veriyor. E-ticaret şirketleri işçileri teslimat süresi için kiralıyor, diğer zamanlarda boş bekletiyor. Bir ödeme yapmıyor. Dahası bir sonraki işin ne zaman olacağı belli değil. Bunun bilgisi önceden işçiye verilmiyor. Böylece çalışma süresi belli olmayan, çalışma zamanı belli olmayan devasa bir esnek ve keyfi çalışma düzeni ortaya çıkıyor. Sonuçta çalışma sürelerinin alabildiğine uzadığı, ücretlerin asgari ücretin altına gerilediği bir vahşi kapitalist çalışma ilişkisi ortaya çıkıyor. 19. yüzyıl kapitalizmi bile bu kadar keyfi değildi!

Üstelik bu vahşi kapitalist çalışma ilişkisi oldukça modern bir kisve altına ortaya çıkıyor. Gelişmiş yazılımlar ve algoritmalar, akıllı telefonlar ve tabletlerin kullanıldığı bu yeni çalışma düzeni bildiğiniz pespaye, 19. yüzyılın kapitalist çalışma ilişkilerini tekrar ediyor. Bu vesileyle fütüristik, teknolojist ve fantastik analizlerin biçimsel değişikliklere odaklanıp çalışma ilişkisinin özünü gözden kaçırdıklarını vurgulamak gerekiyor. En ilkel çalışma biçimleri en modern teknikler kullanıldığında da söz konusu olabiliyor. Tıpkı sanayi devrimin başlarında dönemin en modern makineleriyle ilkel çalışma ilişkilerinin ortaya çıkması gibi.

Eylemlerin önümüzdeki aylarda artması çok mümkün. Çünkü sadece motokurye veya lojistik alanında değil pek çok sektörde işçilere Resmî enflasyon altında zam dayatılıyor. Sermaye örgütsüz işçilere adeta 19. yüzyıl kapitalizmi dayatıyor. Buna karşı işçilerin eylemleri, kendilerini savunmaları, hak aramaları hayatın olağan akışının gereği. Başka eylemler de yaşanacaktır. Yoksulluk ve haksızlık karşısında direnmek umut yaratır ve sirayet eder. Başka işçiler de bu

kervana katılacaktır. Sendikalaşmanın zayıflığı ve işçi eylemlerin dağınıklığı ve tekilliği önemli bir zaaf olarak duruyor.

Yeni işçi eylemlerinin önemli bir bölümü hizmet sektöründe, yeni işçilerin eylemi olarak ortaya çıkıyor. Önemli bir bölümü sendikasız, sendikalı olmaya çalışanlar var. İşçi olmalarına rağmen, esnaf-kurye adında yasadışı çalıştırılanların işçi olma mücadelesi var. Şu an eylemdeki işçilerin neredeyse tamamı özel ve hizmet sektörü işçisi. Bu açıdan bakıldığında yeni kuşak farklı bir emek mücadelesi ile yüz yüzeyiz.

2022 işçi eylemleri yoksullaşma ve pahalılık karşısında kendini koruma çalışan işçilerin isyanıdır. Son zamanlarda e-ticaret ve lojistik sektöründe yaşanan işçi eylemlerinin arkasında bu gerçekler var. Ağırlaşan ekonomik koşullar ve düşen ücret ve gelirler ise işçi eylemlerinin tetikleyicisi oldu. Kısacası bu sektörlerdeki işçiler ekmek ve haysiyet mücadelesi veriyor. Eylemlerde şaşılacak bir yön yok. Güneş çarığı çarık ayağı sıkıyor. İşçiler can havliyle nefsi müdafaa yapıyor ve yapacaklar.

Okuma ve kaynak önerileri:

Erkan Kıdak (2021). *Kargo Taşımacılığında Kendi Hesabına Çalışma Aldatmacası Esnaf Kurye Modeli*, TÜMTİS Yayınları,

Can Kaya (2021). "Eski iş, yeni güvencesizlik: Dijital emek platformları", *Sendika.org*

BÖLÜM 8
Taşeron işçileri

Bağlaçların sınıf mücadelesi

BirGün 21 Ekim 2010

Bugün bağlaçların iş hukukundaki ve sınıf mücadelesindeki yerinden söz edeceğim. Konu İş Yasasında yapılmak istenen bağlaç (ve, veya, ile) değişiklikleri ile ilgili. Yasanın 2. maddesinin altıncı fıkrasında geçen "veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" ibaresi "veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" şeklinde değiştirilmek isteniyor.

İki ibare arasında ilk bakışta dikkatten kaçabilecek küçük ancak iş hukuku ve sınıf ilişkileri açısından büyük bir fark var. "İşletmenin ve" ibaresi metinden çıkarılıyor ayrıca "ile" bağlacı yerine "veya" konuyor. Bu değişiklik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarı Taslağı'nın 28. maddesinde yer alıyor.

İş Yasanında yapılmak istenen bu bağlaç değişikliklerinin anlamı ne? İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan "ve", "veya", "ile" bağlaçlarının önemi nereden kaynaklanıyor? Aslında konu doğrudan taşeronlaşmayla ilgili. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan "(...) asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan" ifadesi uzun zamandan beri sıkı bir sınıf mücadelesi konusu. Bu hüküm ile asıl işin bir bölümünün taşerona devredilmesi üç koşulun birlikte var olmasına bağlanmaktadır: İşin gereği, işletmenin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler olması. Bu hüküm kâğıt üzerinde de olsa taşeronlaşmaya bir sınır getirmektedir. Bu üç koşul bir arada olmadan asıl işin bir bölümü taşerona verilemeyecektir.

Ancak yasa çıktığından bu yana işveren örgütleri ve bazı iş hukukçuları metinde geçen "ile" bağlacının "veya" anlamına geldiğini ileri sürerek bu koşulların ayrı ayrı var olması halinde de asıl işin bir bölümünün taşerona verilebileceğini ileri sürmektedir. Oysa "ile" bağlacının "ve" bağlacı ile aynı işlevi gördüğü dilbilgisinin en basit kurallarından biridir. Örneğin "TİSK ile TÜSİAD esnek çalışma istiyor" cümlesi ile "TİSK veya TÜSİAD esnek çalışma istiyor" cümlelerinin farkı açık değil mi? Bu açık lengüistik gerçeğe rağmen işverenler ve bazı iş hukukçuları "ile" bağlacını "veya" olarak yorumladılar!

İşveren cephesinin bu tahrifatına karşı Yargıtay "ile" bağlacının "ve" anlamına geldiğini ve asıl işin bir bölümünün taşerona devri için üç koşulun bir arada aranması gerektiğine karar verdi. Bakanlık da Yargı kararına paralel olarak 2008 yılında çıkarttığı Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde "İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir" hükmüne yer vererek taşeronlaşma konusundaki sınırlamaya açıklık getirdi.

Ancak bağlaçlar üzerindeki sınıf mücadelesi bitmedi! 2008'de yasaya uygun şekilde yönetmelikle taşeronlaşmaya sınır getiren bakanlık, iki yıl sonra İş Yasanındaki taşeron bağlaçlarını sermaye lehine değiştiriyor ve taşeronlaşmanın elini kolunu serbest bırakmak istiyor. Bu değişiklik taşeronlaşmanın önündeki son engeli de kaldıracaktır. Zaten dizginlerinden boşalmış olan taşeronluk hiçbir engel tanımayacaktır. Bu değişiklik yeni iş cinayetlerine davetiyedir.

Bu değişiklik neden gündeme geldi? Hangi ihtiyacın ürünü? Taşeronlaşmanın yarattığı ölümler, ağır fatura ve sosyal tahribat ortadayken, Bakanlık hangi akla hizmet bu değişikliği gündeme getirdi. Bu değişliği bakanlıktan kim rica etti? Yargı kararına ve bakanlığın kendi yorumuna rağmen bu kepazelik nasıl gündeme gelebiliyor? Çalışma Bakanlığı taşeronluğu koruma ve kollama bakanlığı mı bilmek hakkımız.

Bu değişikliği taslağa yazmaya cüret edebilenler unutmayın: Tuzlada taşeron şirketlerde ölen tersane işçilerinin, taşeron maden şirketlerinde ölen işçilerin, Zonguldak Karadon'da 6 aydır ölüleri yer altından çıkarılamayan iki madencinin iki eli yakanızda olacaktır. Bu kepazeliğe derhal son verin ve bu değişiklikten vazgeçin!

Taşeronun ve sendikanın fıtratı

BirGün 27 Mayıs 2010

Fıtrat, yaratılış, tabiat, mizaç ve huy anlamına geliyor. İlahiyatta yaratılıştan gelen özellik olarak kullanılırmış. Ancak biz bu yazıda fıtratın uhrevi değil dünyevi yanıyla ilgiliyiz. Çünkü Başbakan Erdoğan kavramı dünyevileştirdi. Onu vahşi kapitalizmi, taşeronluğu ve piyasacılığı meşrulaştırmak için kullandı.

Zonguldak'ta 30 maden işçisinin yaşamını yitirdiği iş cinayetinin ardından bölgeyi ziyaret eden Başbakan, ölümleri madencilik mesleğinin fıtratına ve kadere bağladı. Eleştiriler üzerine bu kez ölçüyü kaçırmış bir nobran bir üslupla şunları söyledi:

"Kader konusu malum çevrelerde hemen istismar konusu yapılmaya başlandı. Ben kaza ve kadere inanmayı anlatmadım. Bu konuda sizin meşrebinizi de cibilliyetinizi de biliyorum. Benim anlattığım şey şu bu mesleğin fıtratında bu var. Grizu patlaması dünyanın her yerinde oluyor. Tutturdular taşeron, taşeron, taşeron... "(24 Mayıs 2010, zaman.com.tr)

Başbakan taşeron maden ocaklarında tırmanan ölümlerin nedenlerini idrak etmek yerine ne yazık ki meşrep ve cibilliyet gibi bir düzeyden tartışma yürütüyor. Oysa mızrak çuvala sığmıyor. Başbakan işin doğası diyor, fıtrat diyor, kader diyor ama kendisine bağlı Türkiye Taşkömürü Kurumu'ndaki (TTK) ölüm oranları ile taşeron maden şirketlerinde ölüm oranları arasındaki devasa fark kendisini yalanlıyor.

Tablo: Zonguldak Kömür Havzasında Ölüm Oranları (1)

Yıl	Taşeron	TTK	Taşeron/TTK
2000	2.1	0.4	5
2001	8.5	0.2	41
2002	5.9	0.4	16
2003	33.8	0.4	85
2004	28.4	0.2	177
2005	0.9	0.6	2
2006	0.4	0.2	2
2007	1.6	0.3	5
2008	1.0	0.4	2
2009	0.9	0.4	3
Ortalama	**8.3**	**0.3**	**34**

(1) 100 bin ton üretime düşen ölüm oranı

Kaynak: Genel Maden-İş sendikası, Zonguldak Kömür Havzasında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, Mart 2010.

Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS) tarafından yapılan bir araştırmaya göre Zonguldak Kömür Havzasında bulunan özel/taşeron maden ocaklarındaki ölüm oranları TTK'nin işlettiği ocaklardaki ölüm oranlarından 34 kat daha fazla (Tablo). Evet, bire 34!

TTK ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün Resmî verilerine göre hazırlanan ve 2000-2009 dönemini kapsayan araştırmaya göre, 10 yıllık dönem boyunca yıllık ortalama ölüm oranı (100 bin ton üretime göre) TTK'de 0,3 iken, taşeron maden ocaklarında tam 8.3. Üstelik bu verilere son ölümler dahil değil. Veriler yıllara

göre dalgalanma gösterse de TTK'de ölüm oranlarının taşeron/özel maden şirketlerine göre ciddi bir biçimde az olduğu hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde ortada.

TTK'deki ölüm oranları neden bu kadar düşük, bu işin sırrı ne? TTK 1940'tan bu yana tamamen bir kamu işletmesi olarak çalışıyor. Öte yandan Zonguldak kömür havzasında 1946 yılından bu yana kesintisiz biçimde sendika (GMİS) var. Ancak her şeyin satıldığı ve piyasalaştırıldığı son on yıllarda madenlerde taşeron şirketler, bir kısmı kaçak özel şirketler boy göstermeye başladı. Söylemeye bile gerek yok; taşeron şirketlerde ise bırakın sendikayı İş Yasasının uygulandığı bile şüpheli.

Şimdi gelin sayın Başbakanla bir fıtrat tartışması yapalım. Evet ölümler, meslek hastalıkları ve güvencesizlik taşeronluğun fıtratında-doğasında var. Daha ucuz, daha güvencesiz ve sendikasız işçi çalıştırmak taşeronluğun fıtratında var. O yüzden TTK'de ölümler bunca azalmışken, taşeron maden ocaklarında hızla tırmanıyor. O yüzden Tuzla tersanelerinde ölümler almış başını giderken birkaç yüz metre ilerideki kamuya ait Pendik tersanesine yıllardır ölüm girmemiş.

Evet bu işin fıtratında var sayın Başbakan sendikalı işyerlerine, kamu işyerlerine Azrail daha az uğrar. Azrail'in fıtratında olsa gerek, taşeronluğu pek sever! Çünkü oralar yeryüzün işçi cehennemleridir.

Taşerona güzelleme bakanlığı!

BirGün 3 Haziran 2010

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in Zonguldak-Karadon'da 30 maden işçisinin ölümünün ardından söylediği "Acı çekmediler. Fiziki olarak güzel öldüler, aileleri huzur içinde" şeklindeki vahim, tuhaf, korkunç ve anlaşılmaz sözleri ne yazık ki yeterince tepki görmedi. İşçilerin güzel yaşaması ve çalışmasından sorumlu olan bir bakanın bu gafı (gaf değilse daha da korkunç) normal bir ülkede istifa ve özür getirirdi.

İstifasını istemek bir yana başta Türk-İş olmak üzere sendikalardan bakana yönelik kayda değer bir eleştiri dile getirilmedi. İsrail vahşetine karşı haklı olarak sokağa dökülen sendikalar, 30 madencinin taşeron düzeni yüzünden ölümü ve bakanın sözleri ardından bakanlığın kapısına siyah çelenk bırakmayı nedense akıl edemediler. Çalışma Bakanı, sendikacıları yüzlerine karşı fırçaladığında, vizyonsuzlukla ve bencillikle suçladığında da sendikacılar bakana gereken yanıtı verip istifaya çağıramamıştı.

Üstelik Çalışma Bakanının vahim sözleri "güzel öldüler ve aileleri huzur içinde" ile sınırlı değildi. Bakan aynı açıklaması içinde iş cinayetlerinin temel nedenlerinden biri olan taşeronlaşmayı ısrarla ve inatla savunuyor. "Taşeronlaşma kazaları artırıyor" eleştirileri karşısında bakın neler diyor sayın bakan:

"Burayı taşerona verdiniz, kaza oldu.' Bu kesinlikle yanlış bir tespittir. Türkiye'de sendikalar, özel sektörde örgütlenemedikleri için taşeronluk sistemine karşı çıkıyor." (milliyet.com.tr, 29 Mayıs 2010)

Taşeron işletmelerde artan iş kazaları ve ağır ve yasadışı çalışma koşullarını sağır sultan bile duymuşken sayın bakan ısrarla taşeron düzenini savunuyor. İş Yasası asıl işte taşeron çalıştırmayı sınırlandırıp istisnai hale getirmişken, kamu dahil asıl işte taşeron çalıştırılmasının kural haline gelmesi karşısında Çalışma Bakanlığı neden görevini yapmıyor?

Bakan "sendikalar özel sektörde örgütlenemedikleri için taşerona karşı çıkıyor" diyor. Konu açık değil mi sayın bakan! Sizin göreviniz sendikal örgütlenmenin engellenmesine karşı önlem almak, işçilerin anayasal haklarını kullanmalarını sağlamak değil mi? Evet sendikalar özel sektörde ve taşeron şirketlerde örgütlenemiyor. Çünkü bir yandan işverenler korkunç yöntemlerle sendikalaşmayı engelliyor, öte yandan siyasi irade ve bakanlık olarak işçilerin sendikalaşması için koruyucu düzenlemelerden ve önlemlerden kaçınıyorsunuz.

Bakanın vahim sözleri burada da bitmiyor. "Özel sektörde meydana gelen kazalar kamudan daha düşük. Sadece bakanlığımız sorumlu olamaz. Meslek odaları ne iş yapıyor. Sendika, sadece işverenlerle ücret pazarlığı yapmamalı." Kamuya nefret, taşerona aşk! Özel sektörde meydana gelen kazalar kamudan daha düşükmüş! İşte sözün bittiği yer.

Geçen haftaki yazımda Zonguldak Kömür Havzasında kamu ve özel sektörde ölüm oranlarını vermiştim. Özel sektör 34 kat daha yüksek! Tuzla'daki özel sektör tersaneleri ölüm tarlasına dönüşmüşken, Pendik Tersanesinde yıllardır tek bir kaza yaşanmadığını yazmıştım. Ama sayın bakan tersini söylüyor. İnsaf artık!

Sadece bakanlık sorumlu değilmiş, sendikalar "ücret sendikacılığı" yapmasınmış! Yine insaf ve insaf! Zaten sendikanın girebildiği işyerlerinde ölümlü iş kazaları son derece az. Mesele şu: Sendikalar taşeron şirketlere giremiyor, çünkü o işletmelerde İş yasaları değil orman yasaları uygulanıyor. Yasadışı, hukuk dışı yönetmelerle işverenler sendikaları engelliyor. Taşerona ve özel sektöre güzelleme yağdırmayı bırakıp yasaların, hukukun uygulanmasını sağlayın.

Sayın Bakan başında bulunduğunuz bakanlık Çalışma Bakanlığıdır; siz şirketlerin sorunları ile ilgili bir bakanlığın başında değilsiniz. Görevlerinizle ilgili 3146 sayılı kanun size "Çalışma hayatını denetlemek, çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak" gibi yükümlülükler getiriyor. Taşeron düzenine güzellemeyi bırakıp yasanın size yüklediği sorumlulukları yerine getirin lütfen.

Bakanlıktan "Taşeron Cumhuriyeti" hazırlığı

BirGün 19 Nisan 2012

İnanılmaz ama gerçek! Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) alt işveren (taşeron) uygulamasının yaygınlaşması sağlayacak bir yasa değişikliği hazırlıyor. Son günlerde artan işçi ölümlerinin, kötüleşen çalışma koşullarının ve hak ihlallerinin en önemli nedenlerinden biri olan taşeron (alt işveren) uygulamasının iyice daraltılması ve sınırlanması gerekirken, bunu teşvik edecek bir yasa değişikliği hazırlamak nasıl bir zihniyet?

Çalışma Bakanlığı tarafından Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) kapsamında hazırlıkları sürdürülen 4857 sayılı İş Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı ile bu taslak üzerinde Hazine Müsteşarlığı'na bağlı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü'nün değerlendirmeleri elimize ulaştı. Henüz kamuoyuna ve sosyal taraflara verilmeyen bu taslağı ele alacağız. Bu taslak ile Türkiye'nin çalışma hayatında tam bir taşeron cumhuriyeti söz konusu olacaktır. Taslak işverenler için bir taşeron cenneti ve işçiler için vahşi kapitalizmin her yere teşmili anlamına geliyor.

Hazırlanan değişiklikle İş Yasanın alt işvereni düzenleyen 2. maddesinin çeşitli hükümleri köklü biçimde değiştiriliyor ve tam bir taşeron serbestisi geliyor. Bilindiği gibi mevcut düzenlemede (madde 2/7) alt işveren ilişkisi şöyle düzenleniyor:

"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."

Bu düzenlemede kritik ifade asıl işin bir bölümünde ancak "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde" alt işveren ilişkisine izin verilmesidir. Bu üç koşul bir arada olmadan asıl işte alt işveren çalıştırılamaz. Bu durumdan rahatsız olan işverenler bu sınırlamanın kalkmasını istiyordu. Bakanlığın yeni hazırladığı taslak şöyle:

"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece o işyerinde çalıştıran diğer işverene alt işveren denir."

Böylece asıl işin bir bölümü ve aslında her bölümü hiçbir sınırlama olmaksızın alt işverene devredilebilecek. Bitmedi. Mevcut İş Yasası'nın 2/8 maddesinde yer alan "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez" şeklindeki yasak da yeni hazırlanan taslak ile kaldırılıyor. Böylece asıl işin tümünün bölünerek alt işverenlere verilmesinin önünde hiçbir engel kalmıyor.

Bu değişikliğin ne anlama geldiğini taslak konusundaki Hazine (Kamu Sermayeli İşletmeler Genel Müdürlüğü) değerlendirmesinden de anlamak mümkün. Çünkü Hazine'nin taslağa sermaye çevrelerinin gözlüğü ile baktığı malum. Asıl işte taşeron yasağının kalkması konusunda bakın ne diyor Hazine:

"Öte yandan getirilen işbu düzenleme ile mevcut düzenlemede yer alan alt işverenlik ilişkisinde bulunması gereken kıstaslara yer verilmemesi nedeniyle asıl işverenin, işlerinin tamamını bölümlere ayırmak sureti ile birden fazla alt işverene verebileceği sonucu çıkmaktadır. Bu durum özellikle asıl işinin büyük bir kısmını alt işverenlere yaptıran/yaptırmak isteyen KİT'ler açısından olumlu olarak değerlendirilmektedir. "

Hazine, daha da ileri giderek, hazırlanan değişiklikler nedeniyle artık asıl iş-yardımcı iş ayırımın anlamını yitirdiğini ve tümüyle kaldırılması gerektiğini savunuyor. Aslında Hazine haklı. Çünkü Bakanlık taslağı ile asıl iş ve yardımcı iş ayırımı olmaksızın her yerde alt işveren çalıştırılabilecek. Hazine de bunun adını tam olarak koyun, "sermaye çevreleri derin bir oh çeksin" demeye getiriyor.

Kamu işvereni, "güzel olacak, her yer taşeron olacak" diyerek taslağı olumlu karşılıyor! Taslağın özel sektörde de bir bayram havası yaratacağına ve "piyasaların" moraline moral katacağına şüphe yok.

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan ve Hazine Müsteşarlığı'nın da pek olumlu bulduğu bir taslak ile çalışma hayatı işverenler için bir taşeron cennetine dönüşürken işçiler için bir taşeron cehennemi haline gelecektir. Bu değişiklik bireysel iş hukukunda bugüne kadar yapılmaya cesaret edilen en büyük esneklik-güvencesizlik girişimlerinden biridir.

Bu vahşi kapitalizm girişimi durdurulmalıdır. Aksi halde TC, bir Taşeron Cumhuriyeti kısaltması haline gelecektir. Sendikalar bu taslağa karşı ayağa kalkmayacaksa ne için ve ne zaman ayağa kalkacak?

Taşeronda müjde yok, hile var!

BirGün 22 Kasım 2012

"Bakan Çelik'ten taşeron işçilere müjde!" (*Star*), "Bakan Çelik'ten işçiye müjde! (*Takvim*), "Taşeron çalışana müjde!" (*Vatan*), "Taşeron yeniden tanımlanacak" (*Milliyet*), "Taşeron çalışana müjde!" (*HaberTürk*). Evet yanlış okumadınız. 19.11.2012 tarihli gazeteler aynı tornadan çıkmış (veya aynı merkezden servis edilmiş) gibi taşeron (alt işveren) işçisine müjde haberleriyle doluydu.

Sabah gazetesi ise "Taşerona kadro!" Başlığını kullanmıştı. Sabah'ta ayrıca şu ayrıntı da yer alıyordu: "Ücret, izin, mesai, kıdem gibi konularda haksızlığa uğrayan taşeron işçilere müjde geliyor. Yeni yasa ile onlar da kadrolu işçilerle aynı haklara kavuşacak" (17.11.2012).

Konunun arka planını bilseniz de bir an tereddüde kapılıyorsunuz. Ne oluyordu? Neyin müjdesiydi bu? Taşeron işçiler kadrolu işçilerle aynı haklara kavuşacaksa taşeron işçilik ortadan mı kalkıyordu? Ne gezer! Mazruf aynı zarf

değişiyordu! Kıdem tazminatında sergilenen taktik şimdi taşeronda uygulanıyordu. Bilindiği gibi yıllarca kıdem tazminatının işverene yük olduğunu ve işçilik maliyetlerini artırdığını iddia edip fona devredilmesini savunanlar, bu söylem taraftar bulmayınca vazgeçmiş ve bu kez fonun işçi için nimetlerini sıralamaya başlamıştı. Şimdi aynı perdeleme ve pazarlama tekniği taşeron için sergileniyordu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in çağrısı ile alt işveren uygulamasında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerini görüşmek üzere 1 Kasım 2012 ve 15 Kasım 2012 tarihinde iki toplantı yapıldı. 15 Kasım'da yapılan toplantının sonuçları kamuoyuna "müjde" olarak yansıtıldı. Değişikliğin özü perdelendi ve taşeron işçilerin ağzına bir parmak bal sürülmek istendi. Ortada müjde yok tersine muvazaa (hile) var.

Taşeron konusunda yapılmak istenen değişikliği bakanlığın kamuoyundan gizli sürdürdüğü hazırlıklara (belgelere) dayanarak *BirGün*'de daha önce iki kez yazmıştım: "Bakanlıktan 'Taşeron Cumhuriyeti' hazırlığı" (19 Nisan 2012) ve "Güvencesizliğin daniskası geliyor" (23 Kasım 2010). Yapılmak istenen değişikliğin özü, şu an İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan ve asıl işte taşeron çalıştırılmasını sınırlandıran düzenlemenin kaldırılmasıdır.

Yasa asıl işin bir bölümünde taşeron işçi çalıştırılmasını "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler" koşuluna bağlıyor. Bu üç koşul aynı anda yok ise yargı taşeron işçi çalıştırmayı muvazaa (hile) olarak kabul ediyor ve işçi başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyor. Nitekim bu yönde verilmiş çok sayıda yargı kararı var. En son Dev Sağlık-İş'in Balcalı hastanesinde kazandığı dava bunun örneğidir. İşverenler hem bu kısıtlamadan hem de dava tehdidinden kurtulmak istiyor.

Bakanlığın 15 Kasım toplantısında yaptığı sunuma bakıldığında bu hedefi görmek mümkün. Bakanlık "gizlice" yürüttüğü çalışmaları bu toplantıya sunmamış bunun yerine "asıl işin, alt işverene verilmesi konusunda sosyal tarafların görüşleri doğrultusunda daha açık ve net tanım yapılacaktır" diyerek lafı dolandırmış. Oysa bu cümlenin hedefi açık. Asıl işin alt işverene verilmesinin önündeki yasal kısıtlamalar kaldırılmak isteniyor.

Bakanlık sunumunda ayrıca muvazaa konusunda iş müfettişlerinin tespit yapma yetkisinin kaldırılacağı belirtiliyor. Peki müfettişlerin yetkisi neden kaldırılıyor? Sakın işverenler müfettişlerin tespitlerinden rahatsız olmasın! Dahası var! Mevcut yargı uygulamasında muvazaanın tespiti halinde işçi baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyor. Bakanlığın sunumunda muvazaa durumunda taşeron işçiye sadece asıl işverenin emsal işçisinin ücretinin ödeneceği belirtiliyor. Böylece geriye dönük haklar ortadan kalkacak.

Kuşkusuz bu değişikliklerin işçiye şirin gösterilmesi gerekiyor. Bunun için de taşeron işçisine "müjde" veriliyor. Neymiş kadrolu işçi ile aynı haklara sahip olmaları sağlanacakmış! Bu ne büyük bir çarpıtma! Taşeron işçileri asıl işveren işçileri ile aynı haklara sahip, aynı hukuka tabi. Türkiye'de taşeron işçisi için (ücret, izin, çalışma süresi ve kıdem tazminatı vb. konularda) farklı yasa hü-

kümleri yok. Sadece farklı uygulama ve hile var. Bunun nedeni de ucuz ve güvencesiz istihdam rejimidir. Üstelik bunu kamu da yapmaktadır. Müjde olarak söylenenler yasalarda zaten var. Mesele bunların uygulanmamasında. Çünkü taşeron düzeni zaten iş hukukunun bypass edilmesinden başka bir şey değil.

Kısaca taşeronlaşmada müjde yok, hile var. İşçiler uyanık olun!

"Taşeron Cumhuriyeti" müjdesi!

T24 16 Nisan 2013

Taşeron işçisine müjde haberlerinden geçilmiyor yine. Taşeron işçisinin ücreti garanti altına alınacakmış, taşeron işçisi yıllık izin de kullanacakmış ve kıdem tazminatı alabilecekmiş. Aylardır gündemde olan taşeron işçisine "müjde" meselesinin ayrıntıları belli olmaya başladı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 12 Nisan 2013 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısına sunduğu taşeron (alt işveren) uygulamasına ilişkin yasa değişikliği taslağı hükümete yakın yayın organları tarafından "müjde" ve "taşeron işçiye süper koruma" olarak sunulmaya başlandı (*Star*, 15 Nisan 2013).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzun süredir taşeron işçilik (alt işveren) konusunda hazırlık yapıyordu. Bakanlık son olarak 12 Nisan 2013 tarihinde taşeron sistemine ilişkin taslağını işçi ve işveren örgütlerine sundu. Taşeron işçiye müjde ve koruma olarak sunulan bakanlık taslağı tam tersine, taşeron uygulamasının yaygınlaşmasına ve kökleşmesine yol açacak özellikler taşıyor. Bakanlığın taslağı bir yandan taşeron uygulamasının yaygınlaşmasını, öte yandan taşeron uygulamasından daha tehlikeli sonuçlar doğurabilecek "kiralık işçilik" uygulamasının başlatılmasını hedefliyor. Milyonlarca çalışanın yaşamını etkileyecek taşeron (alt işveren) taslağına daha yakından bakalım.

Soru 1) Taşeron (alt işveren) uygulamasının boyutları nelerdir?

Taşeron uygulamasının temel motifi maliyetlerin özellikle de işgücü maliyetinin düşürülmesidir. Bu sistem, çalışma ilişkilerini güvensizleştiren, sendikasız ve toplu sözleşmesiz ve hatta iş yasası dışında işçi çalıştırmanın bir aracı haline gelmiş durumda. Geçmişte istisna olan taşeron/alt işveren uygulaması günümüzde yaygın bir istihdam biçimi haline geldi. 1980'li yıllarla birlikte bütün dünyada taşeronlaşma sermayenin yeni uluslararası stratejisi içerisinde önemli bir yere sahip. Bu strateji genel olarak iş ilişkilerinin, çalışma sisteminin esnekleştirilmesi, kuralsızlaştırılması olarak da adlandırılmakta.

Taşeronun gerçek boyutlarını ortaya koyacak sağlıklı istatistiki veriler yok. Ancak Türkiye'de 1980'li yıllarda artmaya başlayan taşeronluğun, AKP döneminde tam bir patlama yaşadığı biliniyor. Bakanlık açıklamalarına göre 2002 yılında 358 bin olan taşeron işçi sayısı günümüzde 1,7 milyona ulaşmış durumda.

Özellikle işgücünün kolay ikame edilebileceği alanlarda daha hızlı bir taşeronlaşma yaşanmakta. Öncelikle özel sektörde başlayan taşeronlaşma zamanla

kamuda da yaygınlaştı. Kamuda alt işveren, hizmet alımı gibi adlar altında kadrolu kamu çalışanı yerine taşeron tercih edilmeye başlandı. Kamuda özellikle eğitim ve sağlık sektöründe ciddi boyutlara ulaştığı bilinmekte. Hizmet ve lojistik sektörlerinde daha hızlı büyümekte ancak doğrudan ana mal ve hizmet üretiminde de yaygın.

Taşeron uygulaması çalışma ilişkilerinde güvencesizlik, hukuksuzluk ucuzluk ve örgütsüzlük anlamına gelmektedir. Çalışma haklarının en yaygın ihlal edildiği, iş kazalarının en fazla olduğu yerler taşeron şirketler tarafından yapılan işlerdir. Taşeronluk son yıllarda giderek artan bir tepkiyle karşılaşmaktadır. İşçilerden ve sendikalardan gelen bu tepkilerin aksine sermaye örgütleri ise taşeron uygulamasının daha da yaygınlaştırılmasını ve konudaki sınırlamaların kaldırılmasını talep etmektedir.

Soru 2) Taşeron (alt işveren) konusunda mevcut yasal düzenleme nedir?

Taşeron işçilik konusunun püf noktası alt işveren tanımında yatıyor. İş Kanunu'nun 2. maddesine göre asıl işin bir bölümünde alt işveren çalıştırılabilmesi "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler" gibi üç koşulun bir arada var olmasına bağlıdır. Fransız yüksek yargısının içtihatları arasında da yer alan bu düzenleme taşeron uygulamasını sınırlamayı amaçlıyor. Bu üç koşul aynı anda yok ise yargı taşeron işçi çalıştırmayı muvazaa (hile) olarak kabul ediyor ve işçi başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılıyor. Diğer bir ifadeyle bu üç koşul bir arada olmadan, asıl iş, taşerona verilirse bu durumda, "muvazaa" (hile) olgusu ortaya çıkıyor. Nitekim bu yönde verilmiş çok sayıda yargı kararı var. Taşeron meselesinin kritik noktası bu tanımda düğümleniyor.

Soru 3) Alt işveren tanımı nasıl değişiyor?

İşverenler uzun zamandır İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan bu düzenlemeden hem de dava tehdidinden kurtulmak istiyor. Bakanlık şimdi tam da bunu yapıyor ve asıl işte taşeron çalıştırılmasına olanak sağlayacak yeni bir tanım getiriyor. Bakanlığın önerdiği tanım şöyle: "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin teknoloji veya uzmanlık gerektiren bölümlerinde ya da yardımcı işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece o işyerinde çalıştıran işverene alt işveren denir*." Bakanlık bir çırpıda üç ayrı koşulu bir tek koşula indiriyor böylece teknoloji ve uzmanlık gerektiren iş gerekçesiyle asıl işlerde taşeron çalıştırmanın önünde neredeyse hiçbir engel kalmıyor.

Bakanlık teklifine göre, "işletmenin gereği" ve "işin gereği" olmasa da asıl işler taşerona verilebilecek. Ayrıca, "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme" koşulu da yasadan çıkarılıyor, bunun yerine "asıl işin teknoloji veya uzmanlık gerektiren bölümlerinin" başkaca bir koşul aranmaksızın alt işverene verilmesi sağlanıyor. Teknoloji veya uzmanlık gerektirmeyen asıl iş neredeyse yok mertebesinde olduğu için, her iş bu gerekçeyle alt işverene verilebilecek. Asıl işte taşeron çalıştırmanın önünde neredeyse hiçbir engel kalmayacak. Bu değişiklik ile Türkiye adeta bir taşeron cenneti haline gelecek ve taşeron uygulamasında patlama yaşanacak.

Soru 4) Taşeron denetiminde iş müfettişlerinin yetkisi neden kaldırılıyor?

Bakanlık taslağı ile muvazaalı (hileli) taşeron işlemlerine ilişkin denetim ve yaptırımlar zayıflatılıyor. Yasada yer alan "muvazaa" (hile) kavramı "kanuna aykırılık" olarak değiştirilmekte böylece hileli taşeron çalıştırma suçu hafifletilmekte. Öte yandan bakanlık müfettişlerinin muvazaa ve kanuna aykırılık denetimi yapma olanakları ortadan kaldırılmakta. Böylece şimdiye kadar pek çok muvazaalı taşeron çalıştırmayı gün ışığına çıkarmış bakanlık müfettişleri devreden çıkarılmakta. İş müfettişlerinin denetimi yargı kararı ile birlikte daha etkin işleyen bir mekanizmaydı. Taslak ile müfettişler devreden çıkarılarak kanuna aykırı alt işveren uygulamaları uzun bir yargı prosedürüne bırakılmaktadır. Bu yolun caydırıcı ve etkin olmayacağı açıktır. Bu talep uzun bir süredir işveren örgütleri tarafından dile getirilmekteydi. Böylece Bakanlık kendi teftiş örgütünü devreden çıkarmakta. İş yaşamının her alanında denetim yetkisi olan müfettişlerin alt işveren konusunda devreden çıkarılması manidardır. Bakanlık bağımsız ve bilimsel esaslara göre çalışan uzman müfettişlerden rahatsızlık duymaktadır.

Soru 5) Muvazaalı taşeron uygulamasının yaptırımı nasıl azalıyor?

Bakanlık taslağında yer alan en dikkat çekici noktalardan biri muvazaanın tespiti halinde işverene uygulanacak yaptırımın değişmesidir. Mevcut uygulamaya göre işverenin hileli taşeron işçi çalıştırdığının tespiti ve bunun kesinleşmesi halinde taşeron işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmaktadır. Böylece işçilerin hak kaybı önlenmekte ve hileli işlemler için nispeten caydırıcı bir sonuç ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda Dev Sağlık-İş Sosyal-İş ve Yol-İş sendikası başta olmak üzere çeşitli sendikaların başvuruları üzerine, hastaneler, üniversiteler, madenler ve Karayolları Genel Müdürlüğü gibi birçok kamu kurumunda muvazaa tespit edilmiş ve muvazaa tespiti yargı kararları ile kesinleşmiştir. Ancak yargının bu kararları özellikle kamu idaresi tarafından hiçe sayılmakta ve uygulanmamaktadır.

Bakanlık bu caydırıcı uygulamayı önleyecek şekilde kanuna aykırılığın tespiti halinde alt işveren işçisinin ücret ve sosyal haklarının asıl işverenin emsal işçisi ile aynı hale getirilmesi ile yetinen bir düzenleme öneriyor. Böylece geçmişe dönük hak kayıplarının giderilmesi engellenmekte ve hileli taşeron çalıştırmanın yaptırımı azalmakta.

Soru 6) Taslak iş güvenliği konusunda asıl işverene yeni yükümlülükler mi getiriliyor?

Taşeronlaşmanın en önemli sonuçlarından biri işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelik tehditlerin artmasıdır. Nitekim iş kazalarının taşeron şirketlerde daha yaygın görülmesi bunun önemli bir göstergesidir. Kamuoyuna bir iyileştirme olarak sunulan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki değişiklik mevcut yasal düzenlemenin başka sözcüklerle ifadesinden ibarettir. Bir yenilik söz konusu değildir. Bakanlık taslağı İş Yasası'nın 2. maddesinde var olan ama uygulamada işlemeyen asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu hükmünü tekrar etmektedir.

Soru 7) Taşeron işçisine yıllık izin hakkı mı geliyor?

Bakanlık bu konuda bir aldatmacaya başvurmakta ve zaten var olan bir hakkı yeni diye sunmaktadır. Taşeron işçiler de diğer işçiler gibi iş hukuku hükümlerine tabidir ve diğer işçiler gibi yıllık izin hakları vardır. Bakanlık bu gerçeğe rağmen "alt işveren işçileri yıllık ücretli izin hakkına kavuşacak" demektedir. Sanki taşeron işçilerin yasal olarak izin hakkı yokmuş ama şimdi verilecekmiş gibi bir yanılsama yaratılmaktadır. Oysa taşeron işçilerin, taşeron şirket değişse de aynı işyerinde çalışmaya devam etmeleri durumunda izin hakları mevcut yasal düzenlemelerle de korunmaktadır. İşçinin tüm çalışma süresi dikkate alınmaktadır. Bu durumda taşeron işçilerin yıllık izinleri çalıştıkları toplam süreye göre belirlenmektedir. Ancak uygulamada bu durum sık sık ihlal edilmektedir. Bu konuda yasal düzenlemenin güçlendirilmesi olumlu olmakla birlikte asıl mesele, zaten var olan bir hakkı yeni veriyormuş gibi yapmak değil, denetim ve yaptırımların güçlendirilmesidir.

Soru 8) Taşeron işçisinin ücreti güvence altına mı alınıyor?

Bakanlık taslağına göre ücretlerini tam ve düzenli alamayan taşeron işçilerin tam ve düzenli ücret alması sağlanacakmış. Bakanlık taslağında bu konuda da bir yenilik yoktur. İş Yasası'nın 2. maddesinde var olan düzenleme tekrar edilmektedir. İş Yasası'na göre asıl işveren taşeron işçilerin hakları konusunda, alt işveren ile birlikte sorumludur. Dolayısıyla ücret konusunda da asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumludur. Ancak uygulamada bu birlikte sorumluluğun ve asıl işverenin denetiminin genellikle işlemediği bilinmektedir. Ancak bir yandan alt işveren uygulamasını yaygınlaştırma hazırlığı yapmak, öte yandan ise tam ve düzenli ücret ödenmesinin sağlanacağını iddia etmek gerçekçi ve inandırıcı değildir.

Soru 9) Taşeron işçiler kıdem tazminatına mı kavuşuyor?

Bakanlık taslağına göre "Tüm işçilerin kıdem tazminatı sorunu çözülecektir. Bireysel kıdem hesabı sistemine geçilecek ve tüm işçilerin kıdem tazminatı sorunu çözülecektir." Taşeron işçilerin de yasal hakkı olan kıdem tazminatı bir lütuf olarak sunulmaktadır. Oysa ülkemizde taşeron işçiler için ayrı bir çalışma hukuku yoktur ve onlar da diğer işçiler gibi kıdem tazminatı hakkına sahiptir. Sorun taşeron işçilerim kıdem tazminatı hakkı olmaması değil alt işveren ve asıl işverenlerin muvazaalı işlemlerle taşeron işçilerin kıdem tazminatı haklarını gasp etmeleridir. Bu nedenle yargı uygulaması hileli işe giriş çıkış işlemlerini dikkate almanakta ve kıdem tazminatının hesabında ilk işe giriş tarihini esas almaktadır.

Bakanlık sanki kıdem tazminatı konusunda yasal bir eksiklik varmış gibi yaparak bir taşla birkaç kuş vurmak istiyor. Konuyla ilgisi olmayan bir biçimde bireysel kıdem tazminatı hesabını gündeme getiriyor. Böylece işçilerin ve sendikaların ısrarla karşı çıktığı kıdem tazminatı fonunu meşrulaştırmak istiyor. Bireysel kıdem tazminatı fonu hesabı kıdem tazminatı sorununu çözmek bir

yana daha da büyütecek bir yaklaşımdır. Hükümet taşeron işçilerin kıdem tazminatına erişmekte yaşadıkları sorunları ve ihlalleri bahane ederek kıdem tazminatı fonunu gündeme getirmek istiyor.

Soru 10) Geçici iş ilişkisi (kiralık işçilik) ne anlama geliyor?

Bakanlık taslağında yer alan bir diğer kritik unsur geçici iş ilişkisi adıyla getirilmek istenen "kiralık işçilik" uygulamasıdır. Mevcut taşeron sisteminin daha pervasız ve esnek bir uygulaması anlamına gelen "geçici iş ilişkisi" ülkeyi tam bir taşeron cumhuriyetine dönüştürecektir. 2009 yılında Meclis'te kabul edilen ancak sendikaların yoğun tepkisi üzerine Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından Meclis'e iade edilen kiralık işçilik bakanlığın taslağının önemli unsurlarından birini oluşturuyor.

Kiralık işçilik önerisine göre özel istihdam büroları işçileri geçici olarak bir başka işverene kiralayan ve kendileri asıl işveren olan kurumlara dönüşüyor. İşçiler iş bulma bürolarının işçisi saylıyor ve onlarla iş sözleşmesi yapıyor. Bürolar ise bu işçileri isteyen işverenlere geçici iş sözleşmesiyle kiralıyor. İşçilerin patronu çalıştıkları işyerindeki işverenler değil iş bulma büroları oluyor. Böylece geçici özel istihdam büroları işçi komisyonculuğu yapan kurumlara dönüştürülüyor. Kiralık işçilik uygulaması iş hayatında güvencesizliğin daha da artmasına yol açacak. İşçi kiralama sistemi ile işçinin ücret, kıdem tazminatı, iş güvenliği, sigorta primi gibi haklarından işveren yerine özel istihdam büroları yükümlü olacak. Ancak on binlerce işçiyi kiralayabilecek olan şirketlerin bu yükümlülüklerin altından nasıl kalkacağı belirsiz. Kiralık işçilik uygulaması "modern amele pazarı" olarak da niteleniyor.

Sonuç: Taşeronda müjde yok hile var

Bakanlığın taşeron taslağı hükümet programıyla uyum içindedir, çünkü hükümet programı işgücü piyasasının esnekleştirilmesi hedefine açıkça yer vermektedir. Bakanlık taslağı 2012 Şubat ayında açıklanan Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan hedefleri pratiğe dökmektedir. Bakanlık taslağı taşeron uygulamasını sınırlamayı değil tersine yaygınlaştırmayı hedefliyor. Taslak yasalaşırsa genişleyen taşeron uygulamasının yanına kiralık işçilik de eklenerek taşeron sistemi adeta bir çığ gibi büyütecek. Taşeron işçisine "müjde" diye sunulan değişiklikler, taslağın getirdiği olumsuzluklar yanında devede kulak olarak kalmaktadır.

Bakanlık (ve elbette hükümet) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün *insana yakışır iş (decent work)* olarak adlandırdığı güvenceli, kurallı ve sendikalı işler yaratmak yerine güvencesiz ve esnek bir işgücü piyasasını hedefliyor. Bu hedef ülkemizi sosyal bir hukuk devleti olmaktan iyice uzaklaştırarak, bir taşeron cumhuriyetine dönüştürür.

Taşeron sessizliği

BirGün 14 Mart 2013

Başbakan Erdoğan Türk Metal sendikasının 6 Mart 2013 tarihinde düzenlediği 18. Kadın Kurultayı'nda yaptığı konuşmada sendikalara yüklenmiş ve taşeronluğu sendikaların teklif ettiğini iddia etmişti. Erdoğan, "Taşeron meselesi durup dururken ortaya çıkmadı. İşsizliğe iş zemini hazırlayalım diye sendikaların getirdikleri bir tekliftir" diyerek sendikalara ağır bir suçlama yöneltmişti. Başbakan kendisinden önce konuşan sendika başkanının konuşmasındaki ufak tefek eleştirilere dahi tahammül edememiş hem kürsüden hem de salondan ayrılırken sendikacıları fırçalamıştı.

Aradan bir hafta geçmesine rağmen ne Türk-İş, ne Hak-İş ne de Başbakanı ağırlayan Türk Metal sendikasından Başbakanın sözlerine, özellikle de taşeron suçlamasına bir itiraz gelmedi. Sadece DİSK bir açıklama yaparak Başbakanın bu sendikacıları açıklamasını istedi ve iddiayı şiddetle reddetti. Ancak zan altındaki konfederasyonlardan Başbakana bir tekzip gelmedi.

Olağan şartlar altında Başbakanın bu suçlaması fırtınalar koparırdı. Sendikaların altını oyan ve neredeyse sendikal örgütlenmenin bir numaralı düşmanı olan taşeron sisteminin sendikalar veya sendikacılar tarafından önerildiğini söylemek inanılmaz bir iddia. Normal şartlarda sendikalar böyle bir suçlamanın altında kalmak istemez, en azından durumu kurtaran bir yalanlama yayınlarlardı. Ancak konunun muhatabı olabilecek iki konfederasyondan (Türk-İş ve Hak-İş) hiçbir itiraz gelmedi.

Taşeron sisteminin sendikaların istekleriyle ortaya çıktığı söylemek akla ziyan bir iddia. Çünkü taşeron sistemi, çalışma ilişkilerinde 1980 sonrasında bütün dünyada yaşanan yeni-liberal karşı devrimin bir sonucu. Taşeron ve alt işveren sisteminin sendikaların değil, sermayenin tercihleri doğrultusunda özellikle 1990'lı ve 2000'lı yıllarda yaygınlaştığını, taşeronlaşmanın küresel yeni liberal politikaların bir ürünü olduğunu sağır sultan biliyor. Kuşkusuz bunu Başbakan da biliyor. Ama AKP döneminde 350 binden 1,5 milyona yükselen taşeron işçi sayısından ve ciddi tepki çeken taşeron sisteminden sendikaları sorumlu tutarak inanılmaz bir manevra yapıyor.

Oysa AKP döneminde taşeron sisteminin daniskası uygulandı. Kamu kesimi taşeronluğun şampiyonluğunu yapmaya başladı. Çalışma Bakanlığı taşeron sistemini her yere teşmil etmek için yasa taslakları hazırladı. Hükümet programında ve Ulusal İstihdam Strateji belgesinde işgücü piyasasının esnekleştirileceği açıkça yazılı. Taşeron sistemi de bunun en önemli aracı. AKP taşeron düzenini seviyor ve yaygınlaştırıyor.

Ama Başbakan inanılmaz bir manevrayla taşeron sisteminden yakınan ve karşı çıkan sendikalara bir gol daha atıyor. Üstelik kendi evlerinde. Üstelik işçiler Başbakanı alkışlarken ve sendikacılar ona hediyeler sunarken...

Peki Türk-İş ve Hak-İş neden hâlâ suskun? Neden bu inanılmaz suçlama karşısında tek kelam edemiyorlar? Başbakanın bu inanılmaz suçlamasına sessiz kalanlar, bu iddiayı onaylamış olurlar. Bu ayıbı hiçbir gerekçe örtemez.

Türk-İş ve Hak-İş'in Başbakanın suçlamaları karşısında susmaları ve iddiaları sineye çekmelerinin sebebi nedir? Ya Başbakanın iddiaları doğru ve taşeronluk yapan sendikacıların söyleyecek lafları yok. Ya da Başbakanın iddiaları doğru değil ama sendikacılar Başbakanın hiddetinden fena halde korkuyorlar. Haksız da sayılmazlar. Çünkü sendikacıların bir kısmı Başbakanı pohpohlamak için ne yaparsa yapsın Başbakan bildiğini okuyor. Öte yandan bazı sendikacıların Ankara'da "rehine" olduğu biliniyor ve "rehineler" konuşamıyor.

Sendikal hareket belki de son dönemlerin en büyük suçlamalarından biri ile karşı karşıya ama çıt yok. Bizden söylemesi, korkunun ecele faydası yok ve "rehinelerin" susarak kurtulması mümkün değil.

Ha temizlik bezi ha taşeron işçisi!

BirGün 4 Nisan 2013

Böyle bir karşılaştırma abesle iştigal, biliyorum. Ama Koç Üniversitesi yönetimi için bu ikisinin farkı yok anlaşılan. Koç Üniversitesi yönetiminin "temizlik bezlerinin eski olduğu" gerekçesiyle çalışmaktan vazgeçtiği küresel taşeron şirketi ISS, Koç Üniversitesine kiraladığı 161 işçiyi işten çıkardı. Koç Üniversitesi ise temizlik bezleri yeni olan, yeni bir şirketten, yeni işçiler kiraladı.

Yıllardır Koç Üniversitesi'nde temizlik ve lojistik işlerinde çalışan 161 işçi aniden işten çıkarıldı. Hayrola, Koç Üniversitesi artık temizlenmeyecek mi? Çöplerin içinde mi bilim yapacaklar. "Kirlenmek güzeldir" felsefesini mi benimsemiş üniversite yönetimi? Hayır, temizlik işleri devam edecek elbette. Ama kıdemli işçileri atıp yeni işçiler kiralamışlar. Nasılsa memleket koca bir amele pazarı. Koç gibi üniversiteye de bu amele pazarından yeni işçiler kiralamak yakışır.

Koç Üniversitesi yıllardır ISS adlı küresel işçi simsarlığı şirketinden temizlik işçisi kiralıyordu. ISS küresel çapta işçi kiralama faaliyeti yürüten ve 500 binden fazla işçisi olan bir şirket. Türkiye'de de 25 bine yakın işçiyi kiralıyor. Bakmayın bu işleme "alt işveren" dediklerine, bal gibi işçi kiralama ve işçi simsarlığı yapıyorlar. İşçiler emir ve talimatları ISS'den değil çalıştıkları kurumdan alıyor. Hatta Koç üniversitesi örneğinde olduğu gibi, işçiler üniversitenin asıl işlerini bile yapıyorlar. Örneğin işçilerden bazıları öğretim üyeleri için ders notu çoğaltıyor, bazıları idari birimler arasında hassas evrakları taşıyor ama kadroları temizlik işçisi. Yıllardır çok sayıda taşeron şirket değişmiş ama işçiler aynı kalmış. Koç yönetimi ve taşeron şirketler yıllardır işçileri hileli çalıştırmış, kıdem tazminatları ve fazla çalışma ücretleri gasp edilmiş. Şimdi Koç Üniversitesi "temizlik bezlerinin eskiliği" nedeniyle ISS ile yollarını ayırmış. ISS de işçileri işten atmış. Kabak işçinin başına patlamış.

Tam bir kepazelik ve keyfilik. İş devam ediyor, işçilerin işten çıkarılması için hiçbir meşru gerekçe yok. Çalışma hukukunda iş sözleşmesinin feshi "son çare" ilkesine dayanır. Oysa Koç'ta ilk çare olarak uygulanıyor. İşçiler işlerini bugüne

değin özenle yapmış, yapmaları gerekenden fazlasını bile yapmış ama işten çıkarılıyorlar. Kendi kusurları yok, işyerinden kaynaklanan geçerli bir neden de yok. Tam bir keyfilik var. İşçiler işlerine devam etmek istiyor. "Madem iş var çalışmak istiyoruz" diyorlar. Ama üniversite yönetimi "yepisyeni temizlik bezleri" ile "yepisyeni işçiler" kiralıyor. Bir bilim kurumu hukuku, insan haklarını, işçi haklarını ayaklar altına almakta tereddüt etmiyor. Bilim de bir yere kadar demek ki!

Koç Üniversitesi işçileri çalışma haklarını korumak için Sarıyer sırtlarında üniversitesi kapısında bekliyor. İşlerini istiyorlar. Taşeron işçisi değil kadrolu işçi olmak istiyorlar. Öğrenciler ve akademisyenler onların yanında. Talepleri haklı, meşru ve hukuksal. Üniversite yönetimi bu şuursuz ve hukuksuz tutumuna son vererek işçilerin bir temizlik bezi olmadığını idrak etmeli ve yıllardır orada çalışan işçileri bir temizlik bezi değiştirir gibi değiştiremeyeceğini anlamalıdır. Onlar işçi, onlar da sizin gibi insan sayın Rektör! Bir bilim kurumunun temizlik bezi ile işçi arasındaki farkı anlayamamış olması ne hazin!

Ama merak etmeyin, işçiler temizlik bezi değil insan olduklarını size öğretirler. Dün Topkapı Şişecam fabrikasında işveren, fabrikayı taşıyıp işçileri sokağa atmaya kalkmıştı. Ama cam işçileri günlerce fabrika önünde direnerek işlerini korumuştu. Şişecam işçisinin başardığını Koç Üniversitesi işçisi de başaracak ve temizlik bezi değil işçi olduklarını kanıtlayacak.

Asalak taşeron sisteme son verilsin!

BirGün 12 Haziran 2014

Hükümet, meclise sevk ettiği ve taşeron (alt işveren) uygulamasını yaygınlaştıracak tasarının kritik maddelerinde önemli geri adımlar attı. Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'in ortaklaşa konunun üzerine gitmesi ve hükümetle yaptıkları görüşmelerden sonra tasarının "tehlikeli" maddelerinden büyük oranda (şimdilik) vazgeçildi.

Şimdilik diyoruz, zira hükümetin bu konudaki ısrarı göz önüne alındığında, bu hükümlerin yeniden gündeme gelmesi işten bile değil. TBMM Genel Kurulunda son anda bir önergeyle tekrar gündeme getirilmeleri de mümkün. Bu konuda İş Yasası ve Sendikalar Yasası konusunda daha önce yaşanmış örnekler var.

Ancak tasarıdan taşeron sistemini daha da yaygınlaştıracak düzenlemelerin önemli ölçüde çıkarılmış olması sorunun çözüldüğü anlamına gelmiyor. Tersine hükümet taşeron sisteminden vazgeçmek niyetinde değil. Dahası yasaya ve yargı kararlarına aykırı muvazaalı (hileli) taşeron düzenini sürdürmekte kararlı. Hükümet tasarısı taşeronlaşmayı sınırlandırma tasarısı değil, fiili durumu stabilize etmeyi ve kalıcılaştırmayı hedefliyor. Hükümet gönlündeki taşeron düzenlemesini yasal açıdan tam olarak gerçekleştiremese de fiilen yapmaktan kaçınmıyor.

Taşeron düzenini kaldırmayan tasarı ile özellikle kamudaki taşeron işçilerle ilgili yapılan kimi düzenlemeler ilginç. Kamuda hizmet alım sözleşmeleri üç yıla çıkartılıyor, taşeron işçisinin kıdem tazminatı alacağı konusunda kamu işverenin sorumluluğu pekiştiriliyor. Taşeron işçilerin izinlerini kullanması ve ücretlerinin ödenmesi konusunda asıl işverenin denetim yükümlülüğü artırılıyor.

Dahası, eğer taşeron işçiler engelleri aşıp sendikalaşabilirlerse (ki bu bir mucize demek) taşeron şirket kamu işveren sendikası üyesi olacak ve taşeron işçiler toplu iş sözleşmesi imzalayabilecek. Eğer böyle bir mucize olursa ve toplu iş sözleşmesi imzalanırsa fark kamu işvereni tarafından taşeron şirkete ödenecek. Bu düzenlemenin tam bir aldatmaca ve saçmalık olduğu açık. Bu düzenleme kamuda taşeron çalıştırmanın akılla mantıkla, hukukla bir ilişkisi olmadığını bir kez daha ortaya koyuyor.

Kamuda sayıları 1,2 milyona ulaştığı belirtilen taşeron işçiliğin hiçbir izahı yok. İşçiler kâğıt üzerinde taşeron şirketin işçisi gözükse de gerçekte böyle değil. Yıllar boyunca aynı kamu kurumunda çalışıyorlar. İhaleler yoluyla taşeron şirketler değişiyor ama işçi aynı kalıyor. Kâğıt üzerinde değişen bu taşeron şirketler fiilen işveren değil. Kamudaki taşeron işçilerin amirleri, sevk ve idare yetkisini kullananlar kamu kurumlarının yöneticileri. Gerçek işveren kamu kurumları. Bunun adı muvazaa (hile). Nitekim bu yönde verilmiş çok sayıda yargı kararı var. Ama idare yargı kararlarını uygulamıyor.

İşçiler kamunun işçisi, para kamunun parası, kıdem tazminatını kamu ödeyecek, işçilerin izinlerini kullanıp kullanmadığını kamu kontrol edecek, eğer işçiler sendikalı olup toplu iş sözleşmesi imzalamayı başarırlarsa toplu sözleşme farkları kamu tarafından ödenecek ve bir yıl olan hizmet alım sözleşme süresi üç yıla çıkarılacak.

Peki o halde taşeron şirkete ne hacet! Bu taşeron şirketlerin yegâne işi devletin kendisine transfer ettiği işçi alacaklarını işçilerin hesabına aktarmak. Çoğu bambaşka şehirlerde, işçilerle muhatap bile değiller.

Neden taşeron denen ve işçi simsarlığından başka bir işlevi olmayan, işçilerin sırtından komisyon alan bu asalak sistem sürüyor? Kamu neden bu asalak şirketlere para ödüyor? Bu asalak şirketlere ödenen kamu kaynakları neden işçiye ödenmiyor?

Kamuda taşeron sistemi kamu kaynaklarının asalak işçi simsarı şirketlere aktarılmasından başka bir anlam taşımıyor. Kamuda taşeron sistemi devlet eliyle yeni bir asalak sınıf yaratılmasından başka bir anlam taşımıyor.

Bu sistem akla-mantığa, hukuka, bilime, insan haklarına aykırıdır. Kamuda işçi simsarlığına dayalı bu asalak sisteme son verilmeli ve taşeron işçiler kamu işçisi olmalıdır.

Kamuda işçi ticareti ucubesi

BirGün 25 Eylül 2014

Yeni torba yasadan (6552 sayılı) sonra kamuda taşeron işçi çalıştırmak ve hizmet alımı adı altında kiralık işçilik uygulamasına (işçi ticaretine) devam etmek iyiden iyiye tuhaf bir hale geldi. Geçen haftaki yazımda torba yasanın taşeron işçiler açısından yeni bir hak getirmediğini, yasalarda ve yargı kararlarında zaten yer alan kuralları daha belirgin ve açık hale getirdiğini yazmıştım. Torba yasa ile ilgili değerlendirmelere bu hafta da devam edelim ve kamuda taşeron işçilerle ilgili düzenlemelere göz atalım.

Torba yasa ile İş Yasası'nın 36. maddesinde yapılan değişiklikle "İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür" hükmü eklenmiştir. Bu kural yasanın 2. maddesinin gereği olmakla birlikte uygulanmasında ciddi sorunlar yaşanıyordu.

Kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili diğer düzenlemelerden biri kıdem tazminatına ilişkindir. "Taşeron işçisine kıdem tazminatı müjdesi" diye sunulan uygulama müjde değil, kıdem tazminatı yükümlülüğünün tümüyle devlete yüklenmesidir. Taşeron işçilerin kıdem tazminatı hakkı olmadığı haberleri doğru değildir. Taşeron işçilerin kıdem tazminatı hakkı eskiden de vardı. İşveren ve alt işveren bu haktan birlikte sorumludur. Torba yasa ile İş Kanunu'nun 112. maddesine eklenen hükümlerle taşeron işçilerin kıdem tazminatları doğrudan kamu tarafından ödenecektir. Böylece taşeron şirket kıdem tazminatından net bir biçimde kurtulmuştur. İş sözleşmeleri kıdem tazminatı hak edecek şekilde sona eren taşeron işçilerin kıdem tazminatlarını kamu kurumları ödeyecek.

Torba yasa ile taşeron (alt işveren) işçilerinin toplu iş sözleşmeleriyle ilgili de düzenleme yapılmıştır. Kamudaki taşeron işçilerin toplu iş sözleşmeleri, alt işverenin yetkilendirmesi koşuluyla kamu işveren sendikaları tarafından yürütülüp sonuçlandırılacaktır. Eğer böyle bir toplu sözleşme imzalanırsa ilgili kamu kurumu alt işverene toplu sözleşmenin getirmiş olduğu bedel artışı kadar fiyat farkı ödeyecek. Bu hükmün toplu sözleşme özerkliğine aykırı olması bir yana toplu sözleşmeden kaynaklanan işçilik maliyet farkının idare tarafından üstlenilecek olmasının altı çizilmelidir.

Torba yasanın 14. maddesi ile "sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresi üç yıl olup, işin niteliğinden veya süresinden kaynaklanan zorunlu hâllerde bu süre gerekçesi gösterilmek şartıyla üst yöneticinin onayıyla kısaltılabilir" hükmü getirilmiştir. Böylece kamuda hizmet alım sözleşmelerinin süresi kural olarak üç yıla çıkarılmıştır. Üç yıldan kısa hizmet alım (taşeron sözleşmeleri) istisna olacaktır.

Kamuda hizmet alımı adı altında kiralık işçi çalıştırılmasının tamamen muvazaalı (hileli) ve kamu yararı olmayan bir uygulama olduğu biliniyor. "Yeterli

nitelikte ve sayıda" personel olmaması gibi saçma bir gerekçeye dayalı olan kamu hizmet alımı sözleşmeleri tümüyle iş hukukuna aykırı uygulamalardır.

Kamu yıllar yılı aynı taşeron işçileri asıl ve sürekli işlerde aralıksız bir biçimde çalıştırmaktadır. Her yıl yapılan ihalelerle işçileri kiralayan şirket bazen değişmekte ancak işçiler aynı kalmaktadır. Bu taşeron işçiler kamu hizmeti üretmektedir. Bu işçilerin çalışma düzeni kamu idaresi tarafından oluşturulmakta, sevk ve idare kamu idaresine ait olmaktadır. Ortada alt işveren yoktur. Alt işveren bazen yüzlerce kilometre uzaktaki bir şehirde küçük bir büro olabilmektedir. Alt işverenin taşeron işçilerle fiilen ilişkisi yoktur. Tek ilişki kamudan aldıkları parayı işçilerin hesabına transfer etmektir. Oysa bu işlemi bankalar zaten bedava hatta üste para vererek yapmaktadır. Alt işveren sadece bu transfer işlemini yaparak, işçi ticareti yapmakta ve havadan para kazanmaktadır.

Yeni torba yasa ile kamu işverenine daha net yükümlülükler getirilmiştir. İşçilerin ücretlerinin yatırılıp yatırılmadığı ve izinlerinin kullandırılıp kullandırılmadığı kamu işvereni tarafından resen denetlenecektir. Kamu işvereni taşeron işçinin kıdem tazminatını ve olası toplu sözleşme farkını üstlenecektir. Dahası kamu hizmet alım sözleşmeleri en az üç yıllık olacaktır.

Bütün bunlardan sonra. Şu soru yanıt bekliyor: Kamuda neden taşeron işçi çalıştırılıyor? Kamu yük getirmekten başka bir anlamı olmayan bu uygulamanın, kamu kaynaklarının hiçbir işlevi olmayan taşeron şirket patronlarına aktarılmasının akılla, mantıkla, bilimle ve hukukla nasıl bir izahı var? Kamuda taşeron işçi çalıştırılmasında nasıl bir kamu yararı var? Ne izahı var ne de yararı. Düpedüz kamu zararı var. Kamunun taşeron işçi çalıştırılması sadece işçilere değil, kamuya da zarardır. Kamu kaynaklarının kötüye kullanılmasıdır.

Kamuda taşeron işçi çalıştırılması akıl, mantık ve bilim dışı bir uygulamaydı. Yeni torba yasayla artık bir ucubeye dönüşmüş durumda. Bu yüzden kamuda taşeron işçi çalıştırmaya, insan kiralamaya (işçi ticaretine) bir an önce son verilmeli ve kamudaki taşeron işçileri kamu işçisi haline getirilmelidir.

Külfeti devlete nimeti taşeron şirkete

BirGün 12 Şubat 2015

Eylül ayında kabul edilen 6552 sayılı torba yasada yer alan taşeron işçilerle ilgili yeni düzenlemelerin ayrıntılarını saptayan yönetmelikler yayımlandı. Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik 22 Ocak 2015 tarihli, Kamu İhale Kanuna Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik 8 Şubat 2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlandı. Hemen belirtelim ki yönetmelikler tüm taşeron işçileri değil, kamuda çalışan taşeron işçileri ilgilendiriyor.

Yönetmeliğe göre kamu kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalışanların kıdem tazminatlarının doğrudan kamu kuruluşlarını tarafından ödenecek. Diğer bir ifade ile alt işverenin kıdem tazminatı ile ilgili hiçbir sorumluluğu kalmıyor. Böylece kıdem tazminatı İş Yasası'nın 2. maddesinden yer alan asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumluluğu kapsamından çıkarılıyor ve taşeron şirketlerin kıdem tazminatı yükü devlete yükleniyor. Kamuda çalışan taşeron işçilerin kıdem tazminatı alması kolaylaşırken, taşeron şirketlere de kamudan önemli bir kaynak transferi sağlanıyor.

Kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili diğer düzenleme ise toplu iş sözleşmesi ile ilgili. Burada da kıdem tazminatına benzer bir düzenleme söz konusu. Kamuda çalışan taşeron işçilerle ilgili yapılacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fiyat farkları kamu tarafından taşeron şirkete ödenecek. Ancak kamu taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmeleri olağan toplu iş sözleşmesi prosedürüne göre yapılamayacak. Yasada ve yönetmelikte toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine açıkça aykırı hükümler bulunuyor.

Taşeron şirkete fiyat farkının ödenmesi için taşeron şirketin kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi ve toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası ile işçi sendikası arasında bağıtlanması gerekiyor. Diğer bir ifadeyle taşeron şirket kamu işveren sendikasına yetki vermezse kamu işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi imzalanmayacak. Kamu işveren sendikası dışında "olağan" prosedür ile imzalanan toplu iş sözleşmeleri için ise fiyat farkı ödenmeyecek. Böylece hükümet kamu işveren sendikaları aracılığıyla toplu iş sözleşmelerini kontrol altına almış olacak. Bu durum açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine ve sendika seçme özgürlüğüne aykırıdır ve ayrımcı bir düzenlemedir.

Kamu taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmelerinde işçi sendikasının yetki almasıyla ilgili önemli bir değişiklik yer alıyor. İlgili yönetmeliğe göre, ihale alan alt işverenlere ait her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilecek. Aynı alt işveren tarafından aynı işkolunda yapılan her bir ihale sözleşmesi için işyeri düzeyinde yetki tespiti yapılacak. Böylece bir taşeron şirketin aynı işkolunda birden fazla ihale alması durumunda işletme olarak değerlendirmeyecek ve işçi sendikasının taşeron şirketin tümünde örgütlenme zorunluluğu olmayacak. Yetkilendirme taşeron şirket düzeyinde değil işyeri düzeyinde olacak. Bu hüküm işçi sendikaları için önemli bir avantaj oluşturuyor. Taşeron şirketlerin işyeri düzeyindeki ihalelerinde çoğunluğu sağlamak yeterli olacak.

Kamu taşeron işçilere sağlanan bu hakların taşeron şirketler açısından hiçbir yük getirmediği, tersine kamuya yeni yükler getirdiği açık. Böylece bir yandan taşeron sisteminin sürekliliği sağlanmış olacak, öte yandan taşeron şirketlere ek bir yük getirilmeden taşeron işçilerin kimi sorunları hafifletilmiş olacak. Her durumda kazanan taşeron şirketler olacak.

O halde bir kez daha soralım. Kıdem tazminatı kamu tarafından ödeniyorsa, toplu iş sözleşmesi ile sağlanan yeni haklar kamu tarafından ödeniyorsa ve taşeron ihale süresi üç yıla çıkarılıyorsa kamuda taşeron işçi çalıştırmanın gerekçesi nedir? Taşeron işçi çalıştırmanın her türlü maliyeti ve ek maliyeti kamu ta-

rafından karşılanıyor ve bu işçiler yıllardır aynı kamu kuruluşlarında çalıştırılıyor, sevk ve idare kamu kuruluşları tarafından yapılıyor. O halde aracı-komisyoncu taşeron şirketler niye var? Hadi devletlular bunu da açıklayın!

Kadro yok, taşeronsuz taşeronluk geliyor

BirGün 31 Mart 2016

Kamuda çalışan taşeron işçilerin kadroya alınması meselesinde dağ fare doğurdu. Taşeron işçilerin kadrolu işçi olarak değil geçici-güvencesiz özel sözleşmeli personel (ÖSP) olarak üstelik bir ayıklama sürecinden sonra kamuya alınacağı ortaya çıktı. "Kadro müjdesi" iddialarına rağmen gerçek ne yazık ki öyle değil?

Hükümetin akıl, bilim ve hukuk dışı taşeron uygulamasından 14 yıl sonra nihayet vazgeçmesi ve kamuda işçi simsarlarına kaynak aktarmaya son vermesi bu konuda oluşan duyarlılığın ve mücadelenin ürünü. Bu adım olumlu görünmekle birlikte, öngörülen düzenleme yeni bir güvencesiz çalışma modeline yol açacak. Zarf değişecek ama mazruf aynı kalacak.

Başbakan Davutoğlu taşeron işçilerin kadroya alınmasıyla ilgili yaptığı konuşmada "Asıl işlerde çalışan personelimizi kamuya alıyoruz. Ayrıca, yardımcı işlerde çalışan kardeşlerimizi de kamuya almayı kararlaştırdık. Böylece ister asıl iş olsun ister yardımcı iş olsun, dışarıda kalan tek bir taşeron işçisi kalmayacak inşallah" dedi (Hürriyet, 22 Mart 2016).

Başbakan özenle seçilmiş ifadelerle "kamuya alıyoruz" diyor, kadro demiyor, diyemiyor. Çünkü ortada kadro yok. Kamuda kadrolu çalışma iki türlü mümkün: birincisi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) 4/A maddesi kapsamındaki memurlar diğeri ise 657 4/D maddesine göre "sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler". Kamuda 4/D'ye göre sürekli işçi kadrolarında çalışan işçiler İş Yasası hükümlerine tabi. Eğer kadrodan söz ediliyorsa taşeron işçilerin bu pozisyonlardan birinde istihdam edilmesi gerekir.

Gerek İş Kanunu gerekse DMK ile düzenlenmiş güvenceli işçi ve memur kadroları varken neden kamuya alınacak taşeron işçiler için yeni bir ucube (Özel Sözleşmeli Personel-ÖSP) yaratılıyor? Çünkü ÖSP uygulaması tıpkı taşeron gibi hükümete kamuda ucuz ve güvencesiz işçi çalıştırma imkânı getiren bir formül. Bir diğer ifadeyle taşeronsuz taşeron uygulaması. Ayrıca her seçim öncesi sözleşme yenileme beklentisi olan bir oy deposu oluşacak.

Özel sözleşmeli personel uygulaması yasalarda olmayan ucube bir model. ÖSP'liler işçi mi memur mu olacak belirsiz. ÖSP kadrosu keyfi, belirsiz ve hak kaybına yol açacak bir çalışma biçimi yaratacak. AKP Ekonomi İşleri Başkanlığı Ekonomi Bülteni'nde (Mart 2016) yer alan bilgiler bu gerçeği ortaya koyuyor.

Sözleşme dönemi üç yıllık olacak. Bu zaten taşeron işçiler için halen var olan bir düzenleme. ÖSP'liler geçici olarak (belirli süreli sözleşme ile) çalışacaklar. İdare isterse sözleşmeleri yenilecek. Bu durum iş yasasına aykırı. Belirli süreli

sözleşme ancak belirli süreli işlerde ve yeni bir olgunun ortaya çıkması durumunda yapılabilir ve esaslı bir neden olmadan yinelenemez. İş Yasasına tabi olup olmayacakları belli değil. Kamu işçisi sayılmayacakları için kamu işçisine ödenen ikramiyeden yararlanamayacaklar.

ÖSP'liler sosyal güvenlik yönünden işçi olacakmış ama toplu sözleşme hakları bakımından memur olacak. Bu ne ciddiyetsizlik, saçmalık ve hukuksuzluk! Eğer işçilerse iş kanunu ve 6356 sayılı yasa kapsamında olmaları gerek. Bunun amacı açık: ÖSS'lerin serbest toplu pazarlık ve grev hakları olmayacak. Öte yandan sözde ve güdümlü sendikalar için yeni bir üye havuzu ortaya çıkacak. Sözleşmelerinin yenilenmesi için güdümlü-sarı memur sendikalarına üye olmaya zorlanacaklar.

Taşeron işçiler ÖSP'li olmak için dava açma dahil her türlü haklarından feragat edecekler. Böylece bugüne kadar idare aleyhine açılmış ve işçiler tarafından kazanılmış davalar yok sayılacak. Bu davaların gereği olarak başından beri asıl işte kadrolu olarak çalıştırılmış sayılma hakkı ortadan kalkacak. Yargı kararlarını uygulanamaz kılmak için inanılmaz bir manevra bu. Özellikle asıl işte çalışan taşeron işçiler için önemli bir hak kaybı söz konusu olacak.

Peki bütün bu tuhaflık ve güvencesiz özelliklerine rağmen bütün taşeron işçiler kamuya alınacak mı? Davutoğlu'nun iddia ettiği gibi dışarıda tek bir işçi kalmayacak mı? Ne yazık ki öyle değil!

Sadece 12 boyunca tam zamanlı çalışanlar, devlet memurluğu şartlarını taşıyanlar, emekli olmayanlar ve yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınavda başarılı olanlar kamuya alınacak. Memur olmayacaklar ama devlet memuru olma şartı aranacak. Sınav bir ayıklama ve seçme yöntemi değilse neden yapılıyor? Halen çalışan işçilere neden sınav uygulanacak? Bunun amacının ayıklama olduğu açık. Son olarak belediyelerde taşeron işçi olarak çalışanlar ÖSP kapsamına alınmayacak.

Taşeron işçiye kadro yok, güvence yok. Taşeronsuz taşeron işçiliği geliyor.

Yeter artık, taşeron işçiye kadro!

BirGün 24 Ekim 2016

Siyasi partilerin özellikle de muhafazakâr ve sağ partilerin seçimlerde verdiği sözleri iktidar döneminde tutmaması Türkiye siyasal tarihinin sık rastlanan olguları arasındadır. Demokrat Parti 1950 seçimleri öncesinde grev hakkının en yaman savunucusu kesilmişti. O kadar ki grevsiz işçiyi silahsız askere benzetmişlerdi. DP 14 Mayıs 1950'de iktidara geldi ve kesintisiz on yıl iktidarda kaldı ancak grev hakkını bir türlü tanımadı. Grev hakkının tanınması 27 Mayıs sonrasına, 1961 Anayasasına kaldı.

Demirel'in 12 Eylül sonrası yeniden siyasete dönerken "ne verirlerse 5 fazlası", Tansu Çiller'in biri ev biri otomobil olmak üzere "iki anahtar" vaadi tutulmayan ve seçmeni kandıran diğer vaatler olarak hâlâ hafızalardadır.

Son yılların en çok yankı uyandıran vaadi ise taşeron işçilere kadro vaadidir. Taşeron işçilerin, sendikaların ve muhalefet partilerin yıllardır dillendirdikleri bu talep, 1 Kasım 2015 seçimleri öncesinde AKP tarafından da sahiplenildi. Tıpkı asgari ücret gibi taşeron işçiye kadro konusu da çalışanların çok duyarlı olduğu bir konuydu. AKP taşerona kadro vaadini seçim kampanyasının önemli unsurlarından biri yaptı.

Başbakan Ahmet Davutoğlu 1 Kasım seçimleri için hazırlanan bir seçim videosunda şöyle diyordu: "Ülkemizin gücüne güç katan işçilerin yarınlara umutla bakabilmesi için asli işlerde çalışan taşeron işçilerimizi kadrolu yapıyoruz." "AK Parti Çalışanın Üretenin Yanında" başlıklı 1 Kasım 2015 seçim bildirgesinde ise "Alt işverenlik (taşeron) çerçevesinde asıl işlerde çalışanları kamuda istihdam edeceğiz. Bu kapsamda diğer çalışanlarla ilgili de iyileştirici yönde alternatif çalışma modelleri oluşturacağız" vaadi yer alıyordu.

Davutoğlu hükümeti tarafından 10 Aralık 2015 tarihinde açıklanan üç aylık reform paketinde ise "alt işverenlik çerçevesinde asıl işlerde çalışanların kamuda istihdam edilmesine yönelik düzenleme yapılacak" vaadi yer alıyordu. Ancak üç aylık reform paketi döneminde taşeron işçiye kadro vaadi yerine getirilmedi.

Mart 2016'da ise AKP vites yükseltti ve sadece asıl işlerde çalışan taşeron işçilere değil tüm taşeron işçilere kadro vadetti: Başbakan Davutoğlu, 22 Mart 2016 tarihli açıklamasında "Kamuda çalışan tüm taşeron işçileri kadroya alıyoruz" diyordu. Bu çerçevede AKP hükümeti tarafından taşeron işçilerin kadroya alınmasına yönelik olarak "özel sözleşmeli personel" adı altında yeni bir tasarı gündeme getirildi. Ancak özel sözleşmeli personel uygulaması ciddi hak kayıpları doğuracak nitelik taşıyordu. İşçilerden ve sendikalardan büyük tepki aldı ve uygulanamadı.

Davutoğlu'nun azledilmesi sonrasında yeni Başbakan Binali Yıldırım da Mayıs 2016'da taşeron vaadini tekrarladı: "Bizim inancımız şudur. Aynı işi yapıyorsa bütün çalışanların aynı şekilde muamele görmesi gerekir. Kamudaki tüm taşeron arkadaşlarımızın devlet kadrolarına asli işlerini yapacak şekilde bir sürekli statüye getirilmeleri kamuoyuna AK Parti'nin yeni dönemdeki taahhüdüdür" (24 Mayıs 2016 tarihli konuşma).

1 Kasım seçimlerinin üzerinden nerdeyse bir yıl geçiyor. AKP sözünde durmadı. Taşeron işçilerin kadroya alınması konusunda hiçbir somut adım ve takvim söz konusu değil. Daha da vahimi 14 Ekim 2016 tarihli açıklamasında yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu, kamuya alımları belirli bir süre dondurduklarını söyleyerek, "Önümüzdeki süreçte kamuya personel alımında hükümet olarak cimri davranacağımız bir yıl olacağını söyleyebilirim. Bakanlıklardan gelecek ihtiyaçları minimize ederek değerlendirme yapacağız" dedi. Bu açıklamayla taşeron işçilere kadro konusu bir kez daha belirsizliğe boğuldu.

Kamuda çalışan taşeron işçiler bir yıldan fazla bir süredir oyalanıyor ve kandırılıyor. İşçiler sosyal medya üzerinden ve çeşitli eylemlerle seslerini duyurmaya çalışıyor. Son olarak DİSK Dev Sağlık-İş sendikası "taşeron işçilere kadro nöbeti eylemi" başlattı.

Sayıları 720 bini aşan kamu taşeron işçileri kamu hizmetinde çalışıyor ve kamu hizmeti üretiyor. Kamu hizmetini üreten tüm çalışanların beşte biri taşeron işçilerden oluşuyor. Pek çoğu asıl işlerde çalıştıkları halde taşeron şirketler tarafından istihdam ediliyor. Kadrolu işçilerin yararlandığı haklardan yararlanamıyorlar, ayrımcılığa uğruyorlar. Taşeron şirketler kamu hizmetinin üretilmesine hiçbir katkıda bulunmadan işçi simsarlığından para kazanıyor.

Bu akıl dışı, hukuk dışı ve insanlık dışı taşeron işçi çalıştırma uygulamasına derhal son verilmelidir. AKP bir yıldır verdiği sözleri tutmalı ve tüm taşeron işçileri eşit haklarla kadroya almalıdır. Taşeron işçilerin kadro umutları yeni bir seçim, referandum ve başkanlık tartışmalarına meze yapılmamalıdır.

Taşeron işçilere kayıtsız şartsız ve eşit kadro!

BirGün 11 Aralık 2017

Yıllardır kadro bekleyen, kadro vaadiyle oyalanan 850 bin kamu taşeron işçisi için nihayet beklenen açıklama yapıldı ve kadro verileceği ilan edildi. Konunun ayrıntılarına geçmeden önce, bu sonucun yıllardır kadro için mücadele eden işçilerin ve sendikaların başarısı olduğunun altını çizmek lazım. Yıllardır taşeron sisteminin hukuk dışı, akıl dışı ve bilim dışı bir uygulama olduğunu, kamu kaynaklarının bir avuç asalak taşeron şirkete peşkeş çekilmesi ve işçi haklarının budanması olduğunu yazdık durduk. Zamanında sözümüz dinlenmedi. Taşeron işçi sayısı arttıkça arttı. Hükümet kamuda taşeron çalıştırmayı kolaylaştıracak yasal düzenlemeler bile yaptı. Ama dönüp dolaşıp işçilerin, sendikaların ve bizlerin dediği noktaya geldiler. Taşeron işçiler ve sendikalar kadroyu kazandılar, kadro bahşedilmedi.

Kime teşekkür edilmeli?

Evet, haklı çıktık! Zamanında işçilerin, sendikaların sözüne kulak verilseydi bunca hak kaybı, bunca adaletsizlik yaşanmayacaktı. Kısaca ortada bir lütuf yok, geç de olsa giderilmiş bir haksızlık var. Hükümet yıllardır kamuda ısrarla inşa ettiği taşeron sisteminden ve hukuksuzluktan vazgeçti. Yapılması gereken kadro konusunu "müjde" diye pazarlamak değil, hakları gasp edilen ve yıllardır mağdur edilen işçilerden özür dilemek, taşerona karşı mücadele eden sendikaların ve yıllardır bu sistemi eleştirenlerin hakkını teslim etmek ve onlara teşekkür etmektir. Bazı sendikaların hükümete teşekkür kuyruğuna girmesi abesle iştigaldir. Taşeron sistemini Marslılar kurmadı ve yıllardır onlar uygulamadı. Bu hükümet inşa etti, uyguladı ve sayıyı bir milyona yaklaştırdı. Hükümet yıllardır ısrar ettiği hukuksuzluktan geri adım attı ve nihayet hukukun gereğini yaptı.

Kadro konusu sendikalarla, muhataplarıyla konuşulmadan ve ayrıntılar belli olmadan alelacele kamuoyuna duyuruldu. Geçiş sürecinin üç ay alacağı belirtilen konu neden ayrıntıları üzerinde taraflarla mutabakata varılmadan, Üçlü Danışma Kurulu toplanmadan açıklandı? Bu nedenleri tahmin etmek güç değil. Şimdilik ayrıntılarda neler gizli bilmiyoruz ama taşeron konusunun daha önce de siyasi malzeme yapıldığını biliyoruz. İki yıl önce de dönemin Başbakanı taşeron işçilerin kamuda kadroya alınacağını vaat etti ama bu vaat gerçekleşmedi. Umarız taşeron işçiler bir kez daha oyalama ile yüz yüze kalmaz. Bu eleştirilerimize rağmen kamuda taşeron işçilere kadro verilmesi son derece önemli bir adımdır. Taşeron işçiler kazandı, sendikalar haklı çıktı, kamuculuk haklı çıktı. Kamuyu küçültmeye dönük liberal zırvalık kaybetti.

Belediye taşeron işçileri üvey evlat mı?

Taşeron işçilere kadro konusu çalışmalar tamamlanmadan kamuoyuna açıklandığı için pek çok soru işareti ve belirsizlik içeriyor. 450 bin işçinin (657/4-d) kapsamında kamu işçisi olacağı ancak yerel yönetimlerde çalışan 400 bin işçinin ise kamu işçisi değil belediye şirketlerinde (BİT'lerde) kadroya alınacağı açıklandı. Bu ciddi bir ayrımcılık yaratacak. Aynı işi yapanların bir bölümü kamu işçisi olacak bir bölümü ise özel şirket statüsündeki şirketlerde işe alınacak. Bu durum ücret ve sosyal haklar açısından ve farklı toplu sözleşmelerden yararlanma nedeniyle ciddi hak kayıpları yaratacak. Belediyelerde çalışan taşeron işçiler de kamu işçisi olarak kadroya alınmalıdır.

Güvenlik soruşturması ve sınav keyfilik yaratır

Bir diğer kaygı verici husus kadroya alınmada güvenlik soruşturması koşuludur. Güvenlik soruşturması keyfi ve hukuksuz bir 12 Eylül uygulaması idi. Bu yolla yargı kararı olmadan pek çok kişinin kamu hizmetine girmesine engel olundu. Güvenlik soruşturması daha sonra kaldırıldı. 15 Temmuz darbe girişiminden sonra kamuya yeni personel alımında güvenlik soruşturması koşulu yeniden getirildi.

Güvenlik soruşturması hukuksal gerekçelere dayanmayan keyfi bir süreç olarak işliyor. Hakkında kesinleşmiş yargı kararı olamayan, adli sicili temiz olan kişiler keyfi raporlarla sakıncalı bulunuyor ve ataması yapılmıyor. Üstelik bu işlemlere karşı OHAL nedeniyle yargıya da başvurulamıyor. Yıllar önce yasal bir gösteri sırasında gözaltına alınmış ama hakkında hiçbir hukuki işlem yapılmamış kişiler bile atanmıyor. Kamuya işçi alıyorsunuz, istihbarat elemanı veya polis almıyorsunuz! Taşeron işçilerin kadroya alınmasında güvenlik soruşturması koşulu olmamalı. Adli sicil kaydının temiz olması yeterli olmalı.

Taşeron işçiler arasında yaş sınırı, eğitim, asıl iş-yardımcı iş ayrımı yapılmayacağı açıklandı. Bu doğru bir yaklaşım. Ancak sınav şartı anlamsızdır ve ayrımcılığa yol açabilir. İşçiler yıllardır yaptıkları işi yapmaya devam edecek, işlerinde bir değişiklik olmayacaksa neyin sınavı yapılacak? Korkarım bu sınav koşulu taşeron işçilerin bir bölümünün ayıklanmasına yol açabilir. Son yıllarda kamuda sözlü sınavlarda yaşanan keyfilikler dikkate alındığında sınav koşulu

kadrolaşma yaratacak keyfi bir uygulama olarak görünüyor. Taşeron işçinin kadroya alınmasında sınav koşulu olmamalıdır.

Mevcut kamu işçileriyle eşit hakları olmalı

Taşeron işçiler kadroya alındıklarında kendileri ile aynı işi yapmakta olan kamu işçileri ile eşit haklardan yararlanmalıdır. Kadroya alınan taşeron işçilerin ücret ve sosyal hakları kamu işçileri ile aynı olmalıdır. Bu durum Anayasa'nın ve İş Yasası'nın eşitlik ilkesinin gereğidir. Kadroya alınan işçiler bulundukları kamu kuruluşunda var olan sendikaya üye olmalı ve orada geçerli olan toplu iş sözleşmesinden hemen yararlanmalı.

Taşeron şirketlerdeki toplu sözleşmelerin çoğu Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanmış kötü sözleşmelerdir. Kamu işçileri içinde yeni bir tabakalaşma yaratılmamalı. Taşeron işçiler kadroya alınırken ikinci sınıf kamu işçisi muamelesi yapılmamalı. Kadroya alınan işçilere 2019'a kadar zam yapılmayacağı yönünde haberler kaygı vericidir. Zaten yıllarca mağdur olan taşeron işçisi bir kez daha mağdur edilmesin. Kadroya alınan işçiler diğer kamu işçileri gibi oradaki sendikaya üye olmalı, toplu sözleşme ve grev haklarından eksiksiz yararlanmalı ve kamu toplu sözleşme süreci kapsamında olmalıdır.

Geçmiş kayıplar karşılanmalı

Göz ardı edilen bir diğer konu ise geçmiş kayıpların ne olacağıdır. Bilindiği gibi kamu taşeron işçileri yıllardır yasaya aykırı biçimde muvazaalı (hileli) çalıştırıldı. Bu yönde verilmiş çok sayıda yargı kararı var. Bu yargı kararlarının gereği yerine getirilmeli ve taşeron işçilerin geçmiş kayıpları karşılanmalıdır. Kadroya alınmak için davadan feragat koşulu yargıya müdahaledir. Böyle bir ayrım yapılmamalı. Kadroya alınan kamu işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakları taşeron şirketlerde çalışmaya başladıkları süreden itibaren geçerli olmalıdır.

Hükümet yıllardır sürdürdüğü hukuk, akıl ve bilim dışı uygulamadan geri adım atarak, taşeron işçilere kadro talebini kabul ederek doğru yaptı. Ancak bu adım geçiş sürecinde yapılacak hukuksuz ve keyfi uygulamalarla sekteye uğratılmamalı ve taşeron işçiler arasında yeni yeni mağduriyetler yaratılmamalı. Kadroya alım süreci sendikalarla müzakere edilerek ve mutabakata varılarak yürütülmeli ve ayrımcı ve ayıklayıcı uygulamalardan kaçınılmalı. Kısaca taşeron işçilere amasız ve fakatsız kadro verilmeli!

Kamuda taşeron uygulamasından vazgeçilmesi, taşeron sisteminin iflasının tescilidir. Taşeron sistemi özel sektörde de ciddi hak kayıpları ve mağduriyetler yaratıyor. Şimdi gözleri özel sektördeki taşeron uygulamalarına çevirmek lazım. Taşeron sisteminin tümüyle ortadan kaldırılması şart!

Taşeron işçisine kadroda dağ fare doğurdu

BirGün 25 Aralık 2017

Taşeron işçilere kadro konusunu da düzenleyen 696 sayılı "Torba KHK" yayımlandı. "Torba KHK" diyoruz çünkü bu KHK'da yok yok! Tipik torba kanun zihniyetiyle hazırlanmış ve onlarca kanunda değişiklik yapan bir KHK söz konusu. Her şeyden önce "torba KHK" ile düzenlenen pek çok konu Anayasa'da çizilen sınır dışına çıkılarak düzenlenmiş. Anayasa'nın 121. maddesi "olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararnameler çıkarabilir" hükmünü içeriyor. Hükümet her istediği konuda değil sadece olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda KHK çıkarabilir. Taşeron işçiye kadro konusunun olağanüstü halin gerekli kıldığı bir konu olmadığı çok açık. Konu KHK değil TBMM'nin yetkisindedir.

İşçinin ve milletin temsilcileri yok sayıldı

Aileleriyle birlikte yaklaşık 4 milyon işçiyi kapsayan taşeron işçiye kadro oldu bitti ile tartışılmadan ve kapalı kapılar ardından hazırlandı. Konu işçilerin temsilcisi olan sendikalardan kaçırıldı. Sendikalar ile müzakere edilmedi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı İş Kanunu'nun 119. maddesinin gereği olan Üçlü Danışma Kurulu'nu toplamadı ve konuyu sendikalar ile müzakere etmedi. Konu anayasal bir kurum olan ve bu gibi konuları görüşmek üzere oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey toplanarak tartışılmadı.

Taşerona kadro konusu milletin temsilcisi olan millî iradeden, Meclis'ten kaçırıldı. Meclis'te çok kısa sürede sonuçlandırılacak konu oldubittiye getirildi. Konunun Meclis'te tartışılması kamuoyunun bilgilenmesini ve düzenlemenin eksiklerinin giderilmesini sağlayacaktı. Konu Meclis'e gelseydi olumlu ve olumsuz yönleri kamuoyunda bilinecek ve düzeltme imkânı olacaktı.

Deniyor ki "konunun acelesi vardı. O yüzden KHK ile çıkarıldı." Bu iddia gerçek dışıdır. Çünkü KHK'ya göre taşeron işçilerin kadroya geçişi 90 gün içinde gerçekleşecek. Yeterince zaman vardı. Konu Meclis'e gelebilirdi, konu sendikalar ile müzakere edilebilirdi. Ama bu tercih edilmedi. Neden bu acele! Konu Meclis'e gelseydi pekâlâ yılbaşından önce yasalaşırdı ama bu istenmedi. Konu tartışılsın istenmedi. Konunun açmazları ve riskleri detaylı olarak bilinsin istenmedi.

Taşeron işçilerin çoğuna kadro yok

KHK ile tüm taşeron işçilere kadro verilmiyor. Sadece 5018 sayılı yasa kapsamında (I) sayılı cetveldeki genel bütçe kapsamındaki kamu kuruluşlar (bakanlıklar gibi) (II) sayılı cetveldeki kuruluşlar (üniversiteler ve diğer özel bütçeli kuruluşlar) (III) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici kuruluşlar (RTÜK ve SPK gibi) ve (IV) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik kuruluşlarında taşeron işçi olarak çalışanlar kamuda daimî işçi olarak kadroya alınacak. Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) ve bağlı ortaklıklarında çalışan taşeron işçiler kapsamda değil. Belediyeler, il özel idareleri ve bağlı kuruluşlarda çalışanlar ise kamu işçisi ola-

rak kadroya alınmayacak. Bu işçiler belediye şirketlerinde işe alınacak. Öte yandan kadroya alınacak taşeron işçileri sadece "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılanlar" olacak. Anahtar teslimi ihale yoluyla kamudan iş alan şirketlerde çalışanlar (ki bunların önemli bir bölümü fiili taşeron işlevi görmektedir) kadroya alınmayacak. Özetle taşeron işçisi olarak çalışanların önemli bir bölümü kamuda kadroya alınmayacak.

İşçilere kadro için memuriyet şartları aranacak

Kadroya alınacak olanlar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin (A) bendinin çeşitli hükümleri uygulanacak. Oysa 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinin (D) bendine göre 657 sayılı Kanun hükümleri kamu işçileri için uygulanamaz. Ancak KHK ile uygulanır hale getiriliyor. Böylece devlet memuru değil işçi olacaklardan devlet memurları için gerekli şartlar aranıyor. Nedir bu şartlar? En önemli ön koşul güvenlik soruşturmasıdır. Devlet memurları için geçerli olan bu koşul işçiler için de getiriliyor. Güvenlik soruşturması hukuki denetimi olmayan keyfi bir süreçtir. Ayrımcılığa ve kayırmacılığa yıl açacak niteliktedir. Adli sicili temiz kaydı yeterli olmalıydı. Diğer bir koşul "affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin isleyişine karsı suçlardan mahkûm olmama" koşuludur. Bu koşul da ayrımcı niteliktedir.

Haklardan ve davalardan feragat edilecek

Taşeron işçilerin kadroya geçebilmeleri için taşeron olarak çalıştırılmalarına ilişkin açmış oldukları davalardan ve icra takiplerinden feragat etmeleri şart. Böylece işçilerin açtıkları ve kazandıkları muvazaa davaları boşa gidecek ve yargı kararları uygulanamayacak. Kadroya alınmak için sadece geçmişte açılacak davalardan feragat değil, gelecekte bu tip davalar açılmayacağının da taahhüt edilmesi ve tüm haklardan feragat edildiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi istenecek. Bir diğer ifadeyle yıllarca hukuksuz ve hileli biçimde sürdürülen taşeron uygulanmasından kaynaklı tüm hakların üzerine bir bardak su içilmesi ve tüm hukuksuzlukların kapatılması sağlanıyor. Hukuksuz taşeron uygulaması yapanların yanına kar kalacak, işçiler ise haksızlığa uğradıkları ile kalacak. Kadroya alınma için davadan vazgeçme koşulu yargıya erişim hakkının açıkça gaspıdır. Hukuk devletinin en temel ilkesinin ihlalidir.

Sınav koşulu keyfilik ve eleme yaratacak

Kadroya başvuranların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınavı başarması gerekecek. Bir yandan kadroya alınacak olanların aynı işi yapmaya devam edecekleri söyleniyor. Öte yandan bu işler için sınav koşulu getiriliyor. İşçilerin yıllardır yaptıkları işi yapıp yapamadıkları sınavla belirlenecek. Bu saçma bir koşuldur! Açıkça elemeye ve ayrımcılığa dönüşecek bir şarttır. Sınav merkezi ve yazılı olmayacak. İlgili idare tarafından ve sözlü yapılabilecek. Bu sınavın istenmeyen işçileri kadroya almamak için bir eleme mekanizması olacağı açıktır.

Kadroya geçenlere zam yok, ikinci sınıf kamu işçisi olacaklar

Kadroya alınanlar aynı işi yapan kamu işçileri ile eşit haklara sahip olamayacak. Birinci ve ikinci sınıf kamu işçisi statüsü yaratılacak. Kadroya geçen işçiler daha önce çalıştıkları taşeron şirketlerde Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmelerindeki haklarını almaya devam edecekler. Bu toplu iş sözleşmeleri bitinceye kadar çalıştıkları işyerlerinde halen var olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayacaklar. Bilindiği gibi YHK tarafından imzalanan sözleşmeler kötü sözleşmelerdir ve halen kamu işçileri için uygulan sözleşmelerin çok gerisindedir. Böylece taşeron işçileri 2019'a kadar taşeron işçisi gibi çalışmaya devam edecekler. Tek fark işveren bir taşeron şirket değil, devlet olacak. Bu düzenleme ile toplu iş sözleşmesi hukuku yerle bir ediliyor. Aynı işyerinde iki farklı toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına olanak sağlanıyor. Dahası bu durum Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır.

Toplu pazarlık hakkına darbe

KHK'ya özenle yerleştirilen ve toplu sözleşme hakkını ortadan kaldıracak bir hüküm var. Bu hükümle kadroya geçirilen taşeron işçilerin ikinci sınıf kamu işçisi olmasının önü açılıyor. Hükümet ile kamu işveren sendikaları ve işçi konfederasyonları arasında bütün kamu işçilerini kapsayan çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilecek ve bu protokol konfederasyona üye sendikalar için bağlayıcı olacak. Bunun anlamı kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinde işkolu sendikalarının artık taraf olamayacağı ve bu sözleşmelerin hükümet ile konfederasyonlar arasında bağıtlanacağıdır. Böylece kadroya alınan taşeron işçiler ile eski kamu işçileri arasındaki farklar devam edilebilecek.

696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin önemli bir bölümü kamu işçisi kadrosuna alınmıyor, devlet ek bir yük altına girmiyor, kadroya alınan işçilere yeni bir hak verilmiyor, tersine kazanılmış davalardan kaynaklı haklar ve olası haklar gasp ediliyor, kadroya alınacak taşeron işçilerin keyfi olarak elenmesine imkân tanınıyor, kamuda ikinci sınıf kamu işçiliği statüsü yaratılıyor, toplu pazarlık hakkı gasp ediliyor. Taşeron işçiye kadro konusunda dağ fare doğurdu. Taşerona kadro KHK'sinin özü budur.

275 bin kamu taşeron işçisi buhar mı oldu?

BirGün 12 Kasım 2018

Kamuda çalışan taşeron şirket işçilerinin kadroya alınması çalışma hayatında 2018'in en çok konuşulan konusu idi. Aralık 2017 kamu taşeron işçilerinin kadroya alınması kararlaştırıldı. Yetkililer kadroya alınacak taşeron işçi sayısının 1 milyon 20 bin olduğunu açıkladılar. Ancak kadroya alınan taşeron işçi sayısı 745 bin civarında kaldı. Bu işçiler buhar olmadığına göre 275 bin işçi kadroya alınmamış demektir.

Bilindiği gibi 2000'li yıllarda patlama yapan ve kangren haline gelen kamuda çalışan taşeron işçilerin kadroya alınması yönünde giderek güçlü bir toplumsal talep oluştu. Ancak sendikalar ve işçiler tarafından dile getirilen bu talebe hükümet yıllarca gözlerini kapadı ve tersine kamuda taşeron işçiliği teşvik etti. Ancak taşeron işçilerin kadro talebinin yarattığı basınç ve 2018'in seçim yılı olması nedeniyle 24 Aralık 2017 tarih ve 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin kadroya alınmasına karar verildi.

Kapsam 1 milyon 20 bin

Kamu taşeron işçilerinin kadroya alınması sendikaların ve taşeron işçilerinin yıllardır dillendirdiği bir talep idi. Ancak gel gör ki sendikalar, taşeron işçiler ve meclis bypass edilerek taşeron işçilerin kadroya alınması bir OHAL KHK ile gerçekleştirildi. Konu muhatapları ile ve kamuoyunda tartışılmadı. Meclis yok sayıldı ve bir gecede Anayasaya aykırı biçimde taşeron konusu KHK ile çözülüverdi. Her şeyden önce taşeron işçilerin kadroya alınmasının OHAL KHK ile düzenlenmesi mümkün değildi. Çünkü OHAL dönemi KHK'ları olağanüstü halin ilan gerekçesi ile sınırlı idi. Taşeron işçilerin kadroya alınması TBMM'de yasa ile düzenlenmeliydi. Ancak bu yola başvurulmadı.

Konu muhatapları ve Mecliste tartışılmadığı için ortaya garabet bir düzenleme çıktı. 696 sayılı KHK ile kamu taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi konusunda çeşitli engeller getirildi. Emekli olanların hariç tutulması yanında sınav ve güvenlik soruşturması şartı gibi çok sayıda engel söz konusuydu. Ayrıca kadroya alınacak işçilerin toplu iş sözleşmesi hakları 2020 yılı ortasına kadar askıya alındı ve bu işçiler yıllık yüzde 4+4 zamma mahkûm edildi.

Kamu taşeron işçilerin kadroya alınma sürecinin yaratacağı sıkıntılara o dönemde dikkat çekildi ancak bu uyarılara kulak asılmadı. Hatta dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu "Bir milyondan fazla kardeşimiz, aileleriyle birlikte 5 milyon kişi hükümetimizin müjdesiyle büyük bir mutluluk yaşıyor. Kimse bu mutluluğu gölgelemeye çalışmasın" şeklinde açıklama yaptı (AA, 26.12.2017). Bakanlık tarafından hazırlanan ve Anadolu Ajansı tarafından servis edilen infografikte de taşeron düzenlemesinden yararlanan işçi sayısının 1 milyon 20 bin olduğu ilan edildi.

Bakanlığın hazırladığı 26 Aralık 2017 tarihli tabloya göre kamuda 450, diğer özel bütçeli kuruluşlarda 20 bin, kamuda 12 aydan kısa süreli işlerde çalışan 50, il özel idarelerinde çalışan 450, mevsimlik 23 ve 4/C statüsünden 4/B'ye geçen 27 bin olmak üzere toplam 1 milyon 20 bin işçi düzenleme kapsamındaydı ve kadroya alınacaktı.

Kadroya alınan işçi 744 bin

Ancak taşeron işçilerin kadroya alınma süreci sonrasında ortaya çıkan tablo yaklaşık 275 bin taşeron işçinin kadroya alınmadığını gösteriyor. DİSK Genel-İş sendikası Araştırma Dairesi tarafından hazırlanan Kamu İstihdam Raporuna (Kasım 2018) göre toplam 744 bin 342 taşeron işçi kadroya alınmış. Raporda yer alan bu

bilgi Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan başvuruya kurumca verilen Resmî cevaba dayanıyor. Bu bilgi ayrıca Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Müdürlüğü verileri ile de teyit ediliyor.

Tablo açık. Kadroya alınacağı ilan edilen işçi sayısı 1 milyon 20 bin, kadroya alınan işçi sayısı ise 744 bin 342. Kadro alamadığı anlaşılan işçi sayısı 275 bin 658. Şimdi eski adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kamuoyuna bir açıklama borçludur. İlan ettiğiniz 1 milyon 20 bin işçiden 275 bininin kadroya alınmama gerekçesi nedir? 275 bin işçi hangi nedenlerle elenmiştir? Kaçı emeklilik nedeniyle, kaçı sınavda, kaçı güvenlik soruşturmasıyla elendi?

Taşerona kadro müjdesinin işçilerin dörtte birinin işsiz kalmasıyla sonuçlandığı görülüyor. Bu yazı aslında bir fikri takip yazısı 25 Aralık 2017 tarihli BirGün'de "Taşerona işçisine kadroda dağ fare doğurdu: Kadronun sadece adı var!" başlıklı yazımla tehlikeye dikkat çekmiştim. Maalesef haklı çıktım. Garabet taşeron düzenlemesi sonucunda 275 bin işçi dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olmuş.

Kamuda kaç taşeron işçi kadroya alındı?

BirGün 14 Kasım 2018

12 Kasım 2018 Pazartesi günü BirGün'de yayınlanan yazımda kamuda 744 bin taşeron işçinin kadroya alındığını. 275 bin işçinin ise kadro alamadığını yazdım. Dün (13 Kasım 2018) *Sözcü*'de Erdoğan Süzer imzalı yayınlanan haberde ise kadroya alınan kamu taşeron işçi sayısının 420 bin olduğu belirtildi. Bir gün arayla aynı konuda yazılan iki haberde yaklaşık 325 bin kişilik fark vardı. Benim yazıma göre 275 bin kamu taşeron işçisi kadro alamamıştı. Süzer'in haberine göre ise 600 bin.

Kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi için bu farkın nereden kaynaklandığının açıklığa kavuşturulması gerekiyor. İki haberdeki fark ihmal edilemeyecek kadar büyük. Gerek taşeron işçilere ve gerekse kamuoyuna karşı hissettiğim sorumluluk gereği bu açıklamayı kaleme aldım. Hemen belirteyim iki haberde yer alan iki farklı veri, kullanılan araştırma metodunun farkından kaynaklanıyor. Kadroya alınması planlanan işçilerin yaklaşık 450 bini yerel yönetimler bünyesinde taşeron işçilerdi. Bunlar Belediye İktisadi Teşekküllerinde (şirketlerinde) (BİT) kadroya alınacaktı. Diğer taşeron işçiler ise merkezi yönetim bünyesinde kadroya alınacaktı.

Kaç taşeron işçinin kadroya alındığı konusu uzun zamandır merak ettiğim bir konuydu. Buna ilişkin verileri TÜİK İşgücü Araştırması ile Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Müdürlüğü (BUMKO) kamu kadro verilerinde bulmak mümkündü. Ancak BUMKO verilerinde bir sorun vardı. Merkezi idare açısından kadroya alınan taşeron işçilerin sayısını görmek mümkündü. Ancak yerel yönetimlere ilişkin kadro verileri bir türlü güncellenmiyordu.

Haziran 2018 itibariyle 2017 Aralık ayına göre yerel yönetimlerde 60 bin kişilik işçi artışı görülüyordu. 450 bin yerel yönetim işçisinin sadece 60 bini

BİT'lerde kadroya alınmış olamazdı. 450 bin belediye taşeron işçisinin 390 bini elenmiş olamazdı. Merkezi idarede ise 350-400 bin arası yeni işçi kadroya alınmış gözüküyordu. Bu kadar büyük fark olamazdı. İstatistiklerde bir sorun vardı. Nitekim DİSK Genel-İş Araştırma Dairesi bu işin peşine düştü. Yaptıkları girişimler sonucunda, henüz yerel yönetimlerde kadroya alınanların BUMKO tarafından istatistiklere işlenmediğini öğrendiler. Diğer bir ifadeyle kamu kadro istatistiklerinde yerel yönetimlerde kadroya alınan işçiler yoktu. Bazen sadece görünen verilere dayanarak analiz yapmak yanıltıcı olabilir. Olgunun arka planına bakmak, hayatın olağan akışına aykırı bir veriden kuşkulanmak gerekir.

Bunun üzerine CİMER üzerinde SGK'ya başvuran DİSK Genel-İş Araştırma Dairesi 696 sayılı KHK kapsamında 744 bin 342 işçinin merkezi ve yerel yönetimlerde kadroya alındığına ilişkin Resmî bir cevap aldı. Dolayısıyla SGK'nın kayıtlara dayanan Resmî verilerine göre toplam (merkezi ve yerel yönetim) kadroya alınan kamu taşeron işçi sayısı 744 bin 342'dir. Ben de dünkü yazımda bu veriyi kullandım. Devletin verdiği net Resmî bilgi budur. BUMKO istatistikleri hatalı ve eksiktir. Dolayısıyla *Sözcü*'deki habere konu olan veriler hatalıdır. Kuşkusuz gazeteci kamuya açık Resmî bir kaynakta yer alan bir veriyi kullanılabilir. Ancak bir gün önce *BirGün*'de manşet olan ve bir hafta önce DİSK Genel-İş raporunda yer alan bilgileri görmeden yapılan haber kaçınılmaz olarak eksik oluyor. Emek alanında çarpıcı haberlere imza atan, deneyimli ve titiz bir gazeteci Erdoğan Süzer sadece Maliye Bakanlığı verilerine baktığı için oldukça farklı bir haber yapmış oldu.

Sonuç olarak Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 744 bin 342 kamu taşeron işçisi (merkezi ve yerel yönetimlerde) kadroya alınmış yaklaşık 275 bin işçi kadrosuz kalmıştır.

Belediye taşeron işçilerinin yaşadığı ayrımcılık

***BirGün* 19 Kasım 2018**

Kamu taşeron işçilerinin kadroya alınması üzerine geçen hafta pazartesi ve çarşamba günleri yazdığım iki yazının sendikal çevrelerde bazı yanlış anlaşılmalara yol açtığını ve belediye şirketlerine geçilen işçilerin yaşadığı ayrımcılığın göz ardı edildiğine dönük değerlendirmeler olduğunu gördüm. Kuşkusuz bir yanlış anlaşılma varsa bu öncelikle benim, derdimi yeterince iyi anlatamamış olmamdan kaynaklanıyor. Bu yazıda bu eksikliği gidermeye çalışacağım.

Taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin yazılarımın konusu hükümetin 696 sayılı KHK ile ilan edilen kurallar çerçevesinde ve Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı tarafından kadroya alınacağı açıklanan işçi sayısının ne kadarının bundan yararlandığı idi. 696 sayılı KHK'ye göre yerel yönetimlerdeki taşeron işçiler belediye şirketlerine, diğerleri ise merkezi idare bünyesine geçirilecekti.

696 sayılı KHK'den yararlanan taşeron işçi sayısı 744 bindir

Yerel yönetimlerdeki taşeron işçilerin kamu işçisi olarak değil, belediye şirketi işçisi olarak kadroya alınması sendikalar tarafından eleştirilmişti. Ben de bu konuda çeşitli yazılar yazdım ve uygulamanın bir ayrımcılık yaratacağını ayrımsız kadro verilmesi gerektiğini vurguladım. Bu işçiler kamu işçisi olamayacak ve ilave tediye alamayacaktı. Ancak 696 daha baştan böyle bir ayrıma dayalıydı ve bakanlık da yerel yönetimlerde çalışan 450 bin taşeron işçisinin belediye şirketlerine geçireceğini açıklamıştı.

Benim yazımda cevap aradığım soru, 696 kapsamında kaç işçinin merkezi idare ve belediye şirketlerine geçirildiği idi. Bu çerçevede merkezi idare ve belediye şirketleri kapsamında taşeron şirketlerde çalışan işçilerden 696 kapsamında kadroya alınanların sayısının 744 bin 342 olduğunu yazdım. 275 bin kişinin de kadroya alınmadığını söyledim. Yararlandığım DİSK Genel-İş sendikası Kamu İstihdamı Raporu da net bir biçimde 696 kapsamında merkezi idarelere ve belediye şirketlerine geçirilen işçi sayısının 744 bin 342 olduğu belirtiliyor ve belediyelerde çalışan işçilere hak ettikleri kadronun verilmediği ve ayrımcılığa uğradıkları belirtiliyordu.

Amacım kadroya alınma yönetime ilişkin eleştiriler baki kalmak üzere, hükümet tarafından iddia edilen ile gerçekleşen arasındaki farka vurgu yapmaktı. Bir köşe yazısında konunun bütün boyutlarını ele almak mümkün olmuyor. Yazımda bu ayrıntılara girmeksizin meseleden kısaca kadro olarak söz ettiğim için belediye şirketlerinde işe alınan taşeron işçiler gerçek manada kadro almış gibi bir yanlış anlama oluştu.

Belediye taşeron işçilerine yönelik ayrımcılık sürüyor

Ancak bu açıdan bakılınca kadroya alınan işçilerin sıfır (0) olduğunu söylemek de mümkündür. Çünkü merkezi idare bünyesinde işe alınan işçilerin toplu iş sözleşmesi hakları 2020 ortasına kadar askıya alındı ve yıllık 4+4 zamma mahkûm edildiler. Dolayısıyla şu anda merkezi idarede kadroya alınan işçilerin de gerçekten kadroya alındığından söz etmek mümkün değil. Devlet eliyle yeni bir taşeronluk sistemi yaratıldı.

Konunun iki ayrı düzlemde ele alınması gerekir. Birinci düzlem iddia edilen ile gerçekleşen arasındaki farktır. Benim yazılarımda bu tartışıldı. İkincisi ise taşeron işçilerin kadroya alınmasına ilişkin halen devam eden defolu ve ayrımcı uygulamalardır. Sonuçta kısaca kadro demek yerine "merkezi idare kadrosuna geçirilen taşeron işçi sayısı yaklaşık 393, belediye şirketlerine geçirilen taşeron işçi sayısı 350 bin civarındadır" demek daha doğru bir ifade olacaktı kuşkusuz. Ancak sonuç değişmiyor 696 sayılı KHK'den yararlanan işçi sayısı toplam olarak 744 bindir. Ancak yararlananların tamamı ve özellikle de belediye şirketlerine geçirilen işçiler ayrımcılıkla yüz yüzedir. Bu işçilerin kamu kadrosuna alınması gereklidir.

BÖLÜM 9
Sosyal güvenlik hakkı ve emeklilerin halleri

İmdat, sosyal güvenlik!

Radikal İki 24 Ekim 2004

2005 yılı bütçesi ve SSK hastanelerine hükümetçe el konulması sosyal güvenlik konusunu yeniden gündemin ön sıralarına taşıdı. Maliye Bakanı Unakıtan 2005 bütçe büyüklüklerini açıkladığı basın toplantısında sosyal güvenliğe bütçeden ayrılan payı, "sosyal güvenlik kurumlarının açıkları için bütçeden aktarılan kaynaklar" ve "karadelik" olarak ilan etti.

Gazetelerin ekonomi sayfaları da bu "karadelik" nitelemesine adeta dört elle sarıldılar. Örneğin 19 Ekim 2004 tarihli *Radikal*'de birinci sayfadan sosyal güvenlik harcamaları için "büyük karadelik" başlığını kullanılırken, ekonomi sayfasında neredeyse tam sayfa verilen bütçe haberinin başlığı için "sosyal güvenlik kâbusu" ve "her zaman dipsiz kuyu oldu" ifadeleri yer aldı. Ancak sosyal güvenlikle ilgili bu abartılı başlıklarına rağmen kocaman haberin sadece birkaç satırı sosyal güvenlik harcamalarına ayrılmıştı. Böylece bir çırpıda bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan kaynaklar günah keçisi olarak ilan edilmiş oldu. Adeta sosyal güvenlik harcamaları olmasa, bütçenin nasıl denk geleceği anlatılıyordu. Gazetelerin ekonomi sayfaları bakanlığın sunuşu dışında konunun arka planına eğilme gereğini hiç hissetmediler.

Hangi birini düzeltmeli? Öncelikle devletin sosyal güvenliğe bütçeden kaynak ayırması devletin sosyal yükümlülüklerinin bir gereğidir. Anayasa'nın temel hükümlerinden olan "sosyal devlet" ilkesi bunu gerektirir. Dolayısıyla bu kaynaklar "açıkları" kapatma olarak nitelenemez. Türkiye'de devlet son on yıla kadar sosyal güvenlik sistemine kaynak ayırmadığı gibi sosyal güvenlik kurumlarının özellikle SSK'nin kaynaklarını ucuz borçlanma aracı olarak kullanmıştır. Örneğin 1993 yılında konsolide bütçeden sosyal güvenlik kurumlarına ayrılan pay sadece yüzde 2,2'dir. Dolayısıyla "her zaman dipsiz kuyu oldu" ifadesi

maddi olarak da hatalıdır. Türkiye de devlet sosyal güvenliğe yeni yeni kaynak ayırmaktadır ve yapılması gereken budur. 2005 bütçe teklifinde sosyal güvenlik kurumlarına ayrılan kaynak 22 katrilyona konsolide bütçe harcamalarının yaklaşık yüzde 14'üne ulaşmıştır. Ancak bu oranı GSMH açısından ele alacak olursak yüzde 4 civarındadır. Türkiye'de sosyal güvenlik ve sosyal koruma için yapılan tüm harcamaların GSMH'ye oranı OECD tarafından yüzde 11 olarak belirtilmektedir.

Peki AB ülkelerinde durum nedir? AB ülkelerinin sosyal harcama ortalamalarının neresindeyiz? OECD verilerine göre AB ülkelerinin sosyal koruma harcamalarına ayrılan kaynak GSMH'nin yüzde 24,5'u düzeyindedir. OECD genelinde ise bu oran yüzde 20'nin üzerindedir. Üstelik AB ülkelerinde sosyal koruma harcamaları artış eğilimi taşımaktadır. Örneğin AB'nin sosyal korumaya ayırdığı kaynak 1990'da yüzde 20,6 idi. AB düzeyinde sosyal harcamalar artarken Türkiye'nin AB'nin sosyal harcama düzeyinin yarısına bile ulaşamadığı koşullarda sosyal güvenlik kurumlarına ayrılan kaynakları "kâbus" olarak nitelemek nasıl açıklanabilir? Türkiye, net bir biçimde sosyal koruma harcamaları açısından AB kriterlerinin hayli uzağındadır. Bütçeden sosyal güvenlik için ayrılan kaynaklar OECD ve AB ölçütlerinin altındadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi genel bütçe gelirlerine dayalı olarak değil prim sistemine dayalı olarak kurulmuştur. Devletin sosyal güvenliğe katkısı ön görülmemiştir. Devlet son 8-10 yıl dışında sosyal güvenliğe katkıda bulunmamıştır. Diğer bir deyişle sosyal devlet olmanın gereklerini yerine getirmemiştir. Ancak devlet hiçbir katkısı olmadığı sosyal güvenlik sistemini vesayeti altına almıştır. Ücretlilerden kesilen primlerle oluşturulan SSK'nin yönetimde tam bir siyasi vesayet vardır. Bu durum kaynakların etkin kullanımını engellemiş ve kamuya ucuz kaynak aktarılmasına yol açmıştır. Öte yandan özellikle sağ ve liberal eğilimli hükümetlerin (başta Demirel hükümetleri olmak üzere) kayıtdışı ekonomiyi kayıt altına almakta isteksiz davranmaları, sık sık prim affları çıkarmaları ve emeklilik sistemi ile "oy avcılığı" için oynamaları sosyal güvenlik sistemini ciddi mali sorunlara sürüklemiştir.

Bunların yeni bir örneği SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devredilmesi girişimidir. Bu devir sağlık işleri açık vermeyen SSK'ya yeni yük getirme ve SSK'nin mal varlığının ucuza kapatılması dışında bir sonuç yaratmayacaktır. Çünkü SSK'nin sorunlu olan bölümü kısa vadeli sigorta alanı (hastalık) değil uzun vadeli sigorta alanıdır (yaşlılık, emeklilik). Bu devrin hukuksuzluğu bir yana sosyal güvenlik sisteminin sorunlarının çözümüne hiçbir katkısı yoktur. SSK'ya yeni yükler getirecektir.

Bütün bunları göz önüne almadan sosyal güvenliğe yapılan kamu katkısını bir karadelik olarak görmek sağlık ve sosyal güvenlik gibi bir kamusal yükümlüğü piyasaya terk etme özlemi dışında bir anlam taşır mı?

Sosyal güvenlikte reforma evet. Ancak sosyal güvenliğin bir kamusal yükümlülük olmaktan çıkarılmasına piyasaya ve "üçüncü sektöre" terk edilmesine hayır! Sosyal güvenlik reformu, sağlık ve sosyal güvenliğin kamusal bir yükümlülük olduğu ilkesi temelinde tartışılabilir. Bir sosyal güvenlik reformu,

sosyal güvenliğe kamusal kaynak ayrılmasının kabulüne dayanmalıdır. Sosyal güvenlik reformu, sosyal güvenlik kurumlarının siyasi vesayetten uzak, özerk bir yapıya kavuşturulması temelinde tartışılmalıdır. Sosyal güvenlik reformu kayıt dışı ekonomiye karşı etkili bir mücadele temelinde tartışılmalıdır.

Yeni-liberalizm, sosyal korumanın bir kamusal yükümlülük olarak kalmasına karşı çıkmakta ve üçüncü sektöre, yardım kuruluşlarına, NGO'lara bırakılması gereken bir alan olduğunu savunmaktadır. AKP de sosyal güvenlik harcamalarını, bütçenin kamburu diye niteleyerek bu yolun yolcusu olduğunu göstermektedir.

SSK hastanelerinin devri: Başbakan yanılttı

Radikal 9 Kasım 2004

SSK Hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devri ve "sosyal güvenlik reformu" konusunda tam bir bilgi kirliliği, dezenformasyon yaşanıyor. Başbakan Erdoğan'ın AKP Grup toplantısında 2 Kasım 2004 günü yaptığı konuşma bunun en yeni örneğidir (*Radikal*, 3 Kasım 2004). Başbakan'ın konuşması AKP'nin sosyal güvenliğe yaklaşımının özlü bir özeti olması açısından da önem taşıyor.

Başbakan konuşmasında bilinen nobran üslubuyla sendikalara rest çekerek, "Eğer sendikalar diyorsa ki; bu hastaneler bizimdir, buradan ilan ediyorum, devletten tek bir kuruş yardım beklememek kaydıyla buyursunlar alsınlar, işletsinler" dedi. Başbakanın konuşması maddi unsurlar açısından gerçek dışı bilgilere dayanıyor, sosyal güvenlik politikası açısından ise hem sosyal devlet ilkesi ile hem de AB'deki sosyal güvenlik politikası ile tam bir çelişki taşıyor.

Başbakan konuşmasında "SSK hastanelerini ayakta tutmak için 22.5 katrilyon kaynak ayrıldığını" söyledi. Bu iddia tamamen gerçek dışıdır. Bütçeden sosyal güvenlik için ayrılan kaynağın SSK hastaneleri ile hiçbir ilgisi yoktur. Başbakan bilerek ya da bilmeyerek (Her ikisi de vahim) gerçekleri tahrif etmektedir. Birincisi bütçeden 2005 yılı için üç ayrı sosyal güvenlik kurumuna ayrılan toplam kaynak 22.5 katrilyondur. Bunun ise sadece 6 katrilyonu SSK'ya, geri kalanı ise Bağ-Kur ve Emekli Sandığına ayrılmıştır. İkincisi ve çok daha önemlisi, SSK'ya ayrılan kaynağın, SSK hastaneleri ile hiçbir ilgisi yoktur.

Başbakan, SSK'nin mali ve idari yapısını ve işleyişini göz ardı ederek konuşmaktadır. SSK'nin idari ve mali işleri iki ayrı genel müdürlük bazında yürütülür: Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü. Bu iki genel müdürlüğün gelir-giderleri, bilançoları ve idari işleyişi ayrıdır. SSK hastaneleri, Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün bünyesindedir. Ve asıl önemlisi SSK Sağlık İşleri Genel Müdürlüğünün bütçesi (dolayısıyla hastaneler) kesinlikte açık vermemektedir. Bu durum yıllardır böyledir. 2002 SSK Çalışma Raporuna göre Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün 4.3 katrilyon geliri

ve 3.7 katrilyon gideri vardır. "SSK hastanelerine 22.5 katrilyon aktarılıyor" iddiası en hafif deyimle dezenformasyondur. SSK hastanelerinin devrinin böyle bir gerekçesi olamaz.

SSK'nin gelir-gider açığı olan kolu uzun vadeli sigorta hizmetleridir, Sigorta İşleri genel Müdürlüğüdür. SSK hastaneleri şu anda kendi ayakları üzerinde durmaktadır. Başbakan somut gerçekleri alt üst ederek, açıkça çarpıtarak 35 milyon insana hizmet veren SSK hastanelerini karalamaktadır. Başbakan somut kamusal veriler konusunda gerçek dışı beyanda bulunarak en hafif deyimle kamu hizmeti kusuru işlemektedir.

Başbakanın kamuoyunu yanılttığı ikinci konu hastanelerinin sendikalara devredilmesi restidir. Meseleyi "alın yönetin, devletten para istemeyin" şeklinde izah etmek mümkün değildir. Sorun SSK hastanelerinin yönetimi değil, SSK'nin özerk hale getirilmesidir. SSK üzerinde on yıllardır siyasi vesayet vardır ve bu siyasi vesayet AKP döneminde daha da artırılmıştır. 2003 yılında çıkartılan 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa göre SSK Genel Kurulu tam anlamıyla göstermelik bir genel kuruldur.

Genel Kurulunun kurum hesaplarına ibra yetkisi yoktur, sadece görüş bildirebilir. SSK Başkanı ve genel müdürler hükümet tarafından atanmaktadır. Sekiz yönetim kurulu üyesinin beşi seçimle gelmemekte siyasi iktidar tarafından atanmaktadır. Yönetim kurulunun önemli tüm kararları Çalışma Bakanının onayına tabidir. AKP, bir yandan SSK'nin özerk bir yapıya kavuşturulmasına karşı çıkmakta, öte yandan ise "istiyorlarsa hastaneleri sendikalara devredelim" diyerek sorunun özünü bir kenara bırakmaktadır. Yapılması gereken, SSK'nin siyasi vesayetten uzak, özerk bir yapıya kavuşturulması; prim ödeyenlerin, hizmette yararlananların ve kendi çalışanlarının SSK yönetiminde etkin hale getirilmesidir.

Başbakan'ın konuşmasındaki üçüncü sorun ise sosyal güvenliğe yapılan devlet katkısının yük olarak görülmesidir. Bu konuda da kamuoyu yanıltılmaktadır. Başbakan aynı grup konuşmasında Avrupa Anayasa'sına imza atmakla övünmektedir. Oysa Başbakanın imzaladığı Avrupa Anayasasının II-34. maddesi sosyal güvenliği ve sosyal yardımı temel bir hak olarak kabul etmektedir. Eurostat verilerine göre 2001 yılında AB ülkelerinde GSMH'nin yüzde 27,5'u sosyal güvenlik harcamalarına ayrılmıştır. Türkiye'de toplam sosyal güvenlik harcamaları yüzde 11 civarındadır. Başbakan AB'nin sosyal boyutunu ve bu sürecin devlete getireceği sosyal yükümlükleri ısrarla görmezden gelmekte ve sosyal güvenlik hakkının çağdaş insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini unutmaktadır.

Öte yandan sosyal güvenliğe katkı, sosyal devlet olmanın bir gereğidir, Anayasal bir yükümlülüktür. Ancak buna rağmen ülkemizde sosyal güvenlik harcamaları üvey evlattır ve genellikle "açık kapama" ya da "karadelik" olarak ele alınmaktadır. Ülkemizde sosyal güvenliğin finansmanı temel olarak sigortalılara yüklenmiştir. İşsizlik sigortası dışında (işsizlik sigortasına yapılan katkı GSMH'nin binde biridir) devletin sosyal güvenliğe düzenli katkısı

öngörülmemiştir. Bu sistemin kendisi yanlıştır. Devlet sosyal güvenliğe düzenli katkıda bulunmalıdır. AB ülkelerinde toplam sosyal güvenlik harcamalarının yüzde 36'sı devlet katkısıyla karşılanmaktadır. Ülkemizdeki uygulama ise 1990'ların ortasından itibaren açık veren sisteme kaynak aktarmaktan ibarettir. Sistem 1990'lara kadar devlet katkısı olmadan açık vermeden gelmiştir. SSK fonları uzun yıllar düşük faizli devlet kâğıtlarına plase edilmiştir. Öte yandan siyasi müdahalelerle (emeklilik yaşının sık sık değiştirilmesi, prim afları, borçlanma yasaları) ve kayıt dışı ekonominin büyümesi ve kayda alınması konusunda güçlü bir siyasi irade olmaması nedeniyle uzun vadeli sigorta kollarının (sağlığın değil) mali yapısı bozulmaya başlamıştır.

Hükümet kendisi sağlığa daha fazla kaynak aktarmadan SSK'nin sağlık tesislerine el koyarak nüfusun diğer kesimlerine sağlık hizmeti götürmeyi ve sağlık hizmetlerini piyasalaştırmayı amaçlıyor. Böylece SSK sağlık sistemi üzerinde yük artacaktır. Çünkü SSK sağlık bakanlığına göre daha ucuz sağlık hizmeti üretmektedir. SSK Hastanelerinin devri ile sosyal güvenlik sisteminin mali sorunları, bunların çözümü ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi arasında bir ilişki yoktur. Tam tersine bu yöntem bugüne değin açık vermeyen SSK sağlık işlerinin de açık vermesine yol açabilir.

Bu yolla hizmet kalitesi iyileşecek iddiasını iki nedenle ciddiye almak mümkün değildir. Birincisi SSK'nin sağlık tesisleri de Bakanlığın sağlık tesisleri de aynı siyasi iradeye bağlıdır. Aynı siyasi irade şu anda neden SSK sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmeye çalışmıyor? İkincisi SSK zaten daha etkin ve daha ucuz sağlık hizmeti üretmektedir. Sağlık meslek kuruluşlarının verilerine göre, Emekli Sandığı'nın kişi başına yılık sağlık harcaması 317 dolar, Bağ-Kur'un 224 dolar iken SSK'nin kişi başı yıllık sağlık harcaması 134 dolardır. SSK Sağlık Kurumları daha etkin sağlık hizmeti vermektedir: SSK, Türkiye'deki toplam hastane yataklarının yüzde 17'si ve toplam sağlık personelinin yüzde 8'i ile Türkiye nüfusunun yaklaşık yüzde 50'sine hizmet vermeye çalışmaktadır.

Hal böyleyken ve sendikalar, sağlık meslek örgütleri ve işverenler devre karşı çıkarken, kamuoyuna gerçek dışı bilgiler sunarak SSK sağlık tesislerinin devrinde ısrar etmek reform değil kandırmacadır.

Ülkemizin sosyal güvenlik reformuna ihtiyacı vardır. Ancak sağlığın ve sosyal güvenliğin bütün yurttaşların hakkı olduğunu ve siyasi erkin de bunun gerekleri ile yükümlü olduğunu göz ardı eden bir yaklaşımla; yurttaşları müşteri, sağlık kurumlarını ticarethane gören "tüccar siyaset mantığı" ile reform yapılamaz. Reform ilgili tüm tarafların katılımı ile "sosyal devlet" ilkesi temelinde ve AB standartlarında yapılmalıdır.

"Asosyal" devlet çözüm değil!

***Radikal* 21 Şubat 2005**

Hükümet sosyal güvenlik sistemini alt üst edecek köklü değişikliklere hazırlanıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sosyal taraflar dışlanarak, Dünya Bankası uzmanları ile birlikte hazırlanan "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi" başlıklı rapor, hükümetin reform hazırlığının temel gerekçesini ve felsefini oluşturuyor. Raporun ardından hazırlanan sosyal güvenlik reformuna ilişkin dört yasa taslağı ise bu temel felsefenin nasıl uygulanacağını gösteriyor.

Rapor üzerinde tartışmalar devam ediyor. Sosyal diyalogdan uzak ve bildiğini okuyan tutumu nedeniyle, tartışmaların hükümetin yaklaşımını değiştirmesi zor gözükse de bütün yurttaşların bugününü ve geleceğini yakından etkileyecek bu reform önerisini enine boyuna tartışmakta ısrar etmek gerekiyor.

Rapor ve sosyal güvenlik reformu ile ilgili detaylı bir değerlendirme, Ocak 2005 sonlarında *Radikal*'de yayımlandı. Ancak, raporun hazırlanmasında katkıları olan Güven Sak'ın hazırladığı "Sosyal Güvenlikte Reforma Doğru" başlıklı yazı dizisi, Bakanlık raporunun temel felsefesini paylaşıyordu. Oysa gerçek bir reformun önündeki temel engel bu felsefenin kendisidir.

Sosyal güvenlik sisteminde reforma ihtiyaç olduğu neredeyse herkesin üzerinde hem fikir olduğu bir saptamadır. Sisteminin gerek emekli aylıklarının düzeyi gerekse sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından istenen noktadan çok uzakta olduğu, öte yandan mali kısıtlar içinde bulunduğu biliniyor. Ancak sorunların nedenlerinin doğru saptanması ve reformun amacının ne olacağı yaşamsal önem taşımaktadır. Eğer sosyal güvenlik sorunu olarak, bütçe transferleri görülürse, reformun amacını da "açık" olarak nitelenen bu transferleri ortadan kaldırmak olarak ortaya çıkar. Böylece reform, kamunun sosyal güvenlikten çekilmesi ve devletin asosyalleşmesi anlamına gelir.

AKP hükümetinin sosyal güvenlik reform önerisi/felsefesinin özgün bir yanı yok; yeni-sağ/yeni-liberalizm uzunca bir dönemdir bu yaklaşımı savunmaktadır. Milton Friedman, *Kapitalizm ve Özgürlük* (1962) kitabında devletin rolünü; sadece piyasanın işleyişi için yasal çerçeveyi sağlamak şeklinde tanımlayarak aralarında sosyal sigorta programları da olmak üzere devletin sosyal harcamalarına karşı çıkmıştı. Bu fikirler 1980'lı yıllarla birlikte Güney Amerika'da uygulandı. Bush da bu günlerde sosyal güvenliğin özelleştirilmesini hedefleyen benzer bir reform peşindedir.

Reform önerisinin özü, kamusal sosyal güvenlik sisteminin ve sosyal devletin terk edilmesi ve sosyal sigortacılığın yerine bireysel sigortacılığın ikame edilmesidir. AKP hükümeti bu yaklaşımıyla yüzünü AB'ye, Avrupa Sosyal Modeline değil, Güney Amerika modeline dönmüştür.

Bakanlık raporu sosyal güvenlik reformunu, bütçeden karşılanan sosyal güvenlik açıklarını kapatma gerekçesine dayandırmaktadır. Raporda yer alan şu ifade, reformun zihniyetini göstermesi açısından oldukça öğreticidir: "Devlet

bütçesinden karşılanan bu açıklar, ülkemizin borçlarını ve faiz oranlarını artırmakta, hayat pahalılığına, yatırımlarda daralma ve işsizliğe yol açmaktadır. Bunun sonucunda işsizlik oranı artmakta ve gelir dağılımı giderek bozulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin mevcut yapısı, ülke ekonomisinin geleceğini ve toplumsa barışı tehdit etmektedir". Sosyal güvenlik harcamaları, ülkenin makro ekonomik istikrarsızlığının; enflasyon, işsizlik ve gelir eşitsizliğinin temel nedeni olarak gösterilmektedir. Ve makro ekonomik istikrar sağlamak için sosyal güvenlikte "reform" önerilmektedir. Ancak yanlış tanı yanlış tedaviye yol açar.

Bakanlık raporuna göre, 1994-2003 arası sosyal güvenlik açıklarının hazine borçlanma faiziyle güncellenmiş değeri 345 Katrilyon TL, 2003 yılı için toplam borç stoku 283 Katrilyon TL ve Millî Gelir de 356 Katrilyon TL'dir; Sosyal güvenlik açıkları millî gelire eşit ve toplam borç stokunun ise çok üzerindedir. Anlaşılmaz bir akıl yürütmeyle 10 yıllık toplam sosyal güvenlik transferi bir yıllık millî gelire ve o yılın borç stokuna oranlanarak bir felaket tablosu çiziliyor. Peki neden on yılın toplam borç ödemeleri ve millî gelirleri dikkate alınmıyor? Bu sorunun yanıtı raporda ve Sak'ın çalışmasında yok. Yanıtı, DİSK tarafından hazırlanan bir çalışmada görüyoruz:

"1990-2003 yılları arasında sosyal güvenlik kurumlarına yapılan transferlerin hazine faiziyle güncellenmiş değeri 404 katrilyon TL, faiz ödemelerine yapılan transferlerin güncellenmiş değeri ise 2.351 katrilyon TL'dir. Bütçeden sosyal güvenliğe bir birim aktarılırken faiz ödemelerine altı birim aktarılmıştır." 2003 yılı bütçesinden sosyal güvenliğe yüzde 11,3 ve faiz ödemelerine ise yüzde 41,7 pay ayrıldığını ekliyor DİSK'in raporu.

İstikrarsızlığın kaynağı olarak sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklar gösterildiği için reformun temel amacı bu açıkların kapatılması olmaktadır. Devlet Bakanı Ali Babacan 14 Aralık 2004 tarihinde, IMF ile yeni stand-by düzenlemesine ilişkin yaptığı açıklamada sosyal güvenlik sistemine olan bütçe desteğinin yüzde 1'e düşürülmesinin temel hedef olduğunu belirtti. Bu hedef 15 Temmuz 2004 tarihinde IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda da teyit edilmişti. Reformun temel hedefinin sosyal güvenlik sistemine devlet desteğini minimize etmek olduğu sır değil. SSK Başkanvekili Tuncay Teksöz, reformun devlet katkısına ilişkin yaklaşımını şöyle ifade etmektedir: "Önemli olan devletin katkıda bulunuyor olması, bu oran çok önemli değil". (*Radikal*, 1 Ocak 2005). Devlet katkısının oranının önemli olmadığı, sosyal devletin sembolik hale getirildiği bir sosyal güvenlik reformu ile karşı karşıyayız!

Bakanlık raporu ve Sak'ın çalışması ayrıca sosyal güvenlik "açıkları" ile AB uyum sürecini ilişkilendirmektedir. Yüzde 4,5-5 civarında olan sosyal güvenlik açıklarının Maastricht kriterlerinin (bütçe açıklarının millî gelire oranının yüzde 3'ü aşmaması) tutturulmasını engelleyebileceği vurgulanarak, AB'nin benimsediği sosyal model ile taban tabana zıt bir reform modeline bir AB gerekçesi yaratılmaktadır.

Ülkemizde yasal olarak devletin sosyal güvenliğe katkısı ön görülmemiştir. Ancak 1990'lı yılların ortasından itibaren sosyal güvenlik sisteminin mali sorun-

larının artmasıyla birlikte bütçeden sosyal güvenliğe kaynak aktarılmaya başlanmıştır. Bu transferler "açık" ve "kara delik" olarak nitelenmiştir. Oysa devletin sosyal güvenliğe aktardığı kaynaklar neden açık olarak değerlendirsin?

Aslında bu katkının düzenli bir çerçeveye kavuşturulması ve anlamlı bir oranda yapılması sosyal devlet olmanın gereğidir. Bütün AB ülkeleri uygulaması bu yöndedir. AB İstatistik Birimi Eurostat'a göre, AB (25 ülke) ülkelerinde sosyal güvenlik harcamalarının yüzde 36'sı devlet katkısıyla karşılanmakta ve bütçelerin yüzde 40'ı sosyal güvenlik harcamalarına gitmektedir. Ayrıca sağlığa ayrılan yüzde 13,5 pay ile sosyal güvenlik ve sağlık AB üyesi ülke bütçelerinin yüzde 54'üne ulaşmaktadır. AB içinde Sosyal güvenlik harcamalarının millî gelire oranı ise 2003 itibariyle yüzde 27'nin üzerindedir. Bakanlık raporundaki zihniyeti esas alırsak hiçbir AB ülkesinin Maastricht kriterlerini tutturması mümkün değil!

AB ülkeleri bütçenin yüzde 54'ünü sosyal güvenlik ve sağlığa ayırırken bunu "açık" olarak, "kara delik" olarak değerlendirmiyor. AB ülkelerinde de sosyal güvenlik sisteminin sorunları tartışılıyor ve yeni sorunlara çözüm aranıyor. Ancak ultra-liberaller yaklaşımlar hariç, kamusal sosyal güvenlik uygulamalarının terk edilmesi hiçbir şekilde söz konusu değil. Ayrıca son 10 yıl içinde sosyal güvenliğe ayrılan kamusal kaynaklar artış gösteriyor.

Oysa AKP'nin sosyal güvenlik reformunun amacı sosyal korumayı genişletmek değil, mümkün olduğunca az kaynak ayırarak sosyal güvenliği özeleştirmek ve piyasalaştırmaktır.

Sosyal güvenlik reformu yöntem açısından da AB standartlarında değildir. Çünkü sosyal diyalog ve sosyal mutabakata dayalı değildir. Bakanlık reform taslağını tartışmaya açmış olsa da sosyal tarafların önerilerini dikkate almamaktadır. AB'nin sosyal politikada oluşturmadaki temel yaklaşımı sosyal diyalogdur. Hükümet ise kendi reformunu dikte ettirmektedir. Köklü ve sosyal nitelikli bir sosyal güvenlik reformu, ancak toplumsal mutabakata dayalı olarak yapılabilir. Bu toplumsal mutabakatın olmazsa olmaz unsuru ise devletin sosyal karakterini ete kemiğe büründürmek ve kamusal yükümlülükleri güçlendirmek olmalıdır.

Daha geç ve daha güç emeklilik

BirGün 26 Nisan 2006

Sözde sosyal güvenlik reformunun temel amacı sosyal güvenliğe ayrılan devlet katkısının azaltılmasıdır. Yeni Stand-by düzenlemesi ile ilgili olarak 26 Nisan 2005 tarihinde IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda sosyal güvenlik sistemine halen millî gelirin yüzde 4,5'u civarında olan bütçe desteğinin millî gelirin yüzde 1'ine düşürülmesinin temel hedef olduğunu belirtilmişti. Bu taahhüt hükümetçe defalarca teyit edildi.

Sözde reformun temel düzenlemelerin tümü sosyal sigortacılık değil özel sigortacılık yaklaşımıyla; geliri artırıcı ve giderleri azaltıcı bir mantıkla düzenlenmiştir. Reformun emeklilikle ilgili düzenlemelerinde de aynı yaklaşım hakimdir: Daha geç ve daha güç emeklilik.

Sözde reform ile çalışanların emekli olmaları geciktirilip zorlaştırılırken, aylıklar düşürülerek emeklinin yaşama koşulları güçleştirilmekte. Çalışandan daha uzun süre prim alarak, onu daha geç emekli ederek ve daha düşük emekli aylığı ödeyerek "kara delik" kapatılmış olacak.

Daha geç emeklilik

Reform ile emekliliği hak etme koşulları zorlaştırılmakta, belirli çalışan kesimleri (mevsimlik ve esnek çalışanlar) için neredeyse imkânsız hale getirilmektedir. Tam emekli aylığı almak için halen 7000 gün olan prim gün sayısı, 2007'den itibaren her yıl 100 gün artırılarak 9000 güne yükseltiliyor. Kısmi aylıkta elde etmek için halen 3600 ile 4500 gün arasında değişen prim gün sayısı 5400 güne yükseltiliyor.

Gelecek Kuşakların Emeklilik Tablosu

Dönem	Kadın (Yaş)	Erkek (Yaş)
1.1.2036- 31.12.2037	59	61
1.1.2038- 31.12.2039	60	62
1.1.2040- 31.12.2041	61	63
1.1.2042- 31.12.2043	62	64
1.1.2044- 31.12.2045	63	65
1.1.2046- 31.12.2047	64	65
1.1.2048 sonrası	65	65

Reformun yasalaşmasından sonra sigortalı olan kadınlar 58, erkekler ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla emekli aylığına hak kazanabilecekler.

Emekli olmak için yaş koşulu 2036 yılına kadar kadınlar için 58 erkekler için 60 olarak devam edecek 2036 ile 2048 arasında kademeli olarak yükseltilerek erkek ve kadınlar için 65 yaşta eşitlenecek.

Yüzyıllık emeklilik

Kapsamı giderek genişleyen a-tipik ve standart olmayan istihdam biçimleri altında çalışan işçiler için emeklilik uzak bir düş haline gelmektedir. Yılda en çok 90 ile 120 gün çalışabilen mevsimlik işçiler ve 4857 sayılı yeni iş yasası ile kurumsallaşan esnek çalışma biçimlerine (kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma) tabi çalışan

ve çalıştıkları sürece prim ödeyecek olan sigortalıların emekli olması imkânı fiilen ortadan kaldırılmıştır. Esnek ve kuralsız çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde çalışacak gelecek nesillerin emeklilik hakları yok edilmektedir.

Mevsimlik, geçici veya kısmi zamanlı çalışanlar hangi koşullarda emekli olabilir? Kısmi aylığı hak etmek koşulu, 5400 gün prim ödemiş olmak ve mevcut yaş hadlerine üç yıl eklenmek koşuluyla, 2036'ya kadar kadın 61, erkek 63 yaşında olmaktır.

Kısmi ve Mevsimlik Çalışanların Emeklilik Tablosu

Yıllık Çalışma Günü	Tam Aylık İçin Çalışılması Gereken Yıl (9000 gün)	Kısmi Aylık İçin Çalışılması Gereken Yıl (5400 gün)
90	100 yıl	60 yıl
120	75 yıl	45 yıl
180	50 yıl	30 yıl

Reform yasalaşırsa yılda 90 gün çalışma imkânı bulan geçici işçilerin tam emekli aylığı için her yıl iş bulabilmeleri koşuluyla 100 yıl; yılda 120 gün çalışabilenlerin 75 yıl, yılda 180 gün çalışabilenlerin ise 50 yıl çalışması gerekecek. Kısmi aylığı hak edebilmek için ise 30 ile 60 yıl arasında çalışmak gerekecek.

Daha düşük emekli aylığı

Sözde reform ile emekli aylıklarının yüzde 23 ile 33 oranında düşürmesi hedefleniyor. Reform sonrasında emekli aylıklarının nominal miktarında ciddi bir düşüş yaşanacaktır. Aynı şartları taşıyan iki sigortalıdan (aynı primi ödemiş, aynı süre çalışmış) gelecekte emekli olacak sigortalı bugün emekli olan sigortalıdan daha az maaş alacaktır. Örneğin bugünkü emeklinin aylığını 100 kabul edersek gelecekteki sigortalı 67 ile 73 arasında emekli aylığı alabilecektir. Üstelik bu düşüş yasanın yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak kademeli olarak bundan sonra çalışılacak döneme göre bağlanacak emekli aylığını etkileyecektir. Diğer bir deyişle emekli aylıklarındaki düşüş halen çalışmakta olan sigortalıları da yakından ilgilendirmektedir.

Mevcut sistemde 25 yıllık sigortalılık süresi için aylık bağlama oranları brüt ücret/gelir üzerinden SSK ve Bağ-Kur'da yüzde 65, Emekli Sandığı'nda yüzde 75'tir. SSK ve Bağ-Kur'a tabi sigortalılara her yıl için yüzde 2,6, Emekli Sandığı'na bağlı sigortalılara her yıl için yüzde 3'e oranında emekli aylığı bağlanmaktadır. Yasa tasarısının yürürlüğe girmesinden sonra aylık bağlama oranları bütün çalışanlar için 2015 yılına kadar yüzde 2,5'e, 2016 yılından itibaren ise yüzde 2'ye düşürülecek.

Böylece aynı işi yapan, aynı düzeyde ve sürede prim ödeyen çalışanlar arasında büyük uçurumlar oluşacaktır. Bugün emekli olan bir kamu çalışanı 25 yıllık çalışması karşılığında yüzde 75 oranında aylığa hak kazanırken, reform sonrasında çalışmaya başlayan bir kamu görelisi yüzde 2,5 ve yüzde 2 oranlarına tabi olacak ve bu kamu çalışanı gelecekte emekli olduğunda yüzde 50 oranında emekli aylığına hak kazanacaktır.

Yeni Emekli Aylığı Oranları Tablosu

	Mevcut Durum		2015' Kadar		2015 Sonrası		
	Her Yıl İçin %	25 Yıl İçin %	Her Yıl İçin %	25 Yıl İçin %	Her Yıl İçin %	25 Yıl İçin %	Azalma %
SSK	2,6	65	2,5	62,5	2	50	- 0,23
Bağ-Kur	2,6	65	2,5	62,5	2	50	- 0,23
Emekli Sandığı	3	75	2,5	62,5	2	50	- 0,33

Emekli aylıkları reformun yasalaşması ile birlikte kademeli olarak düşmeye başlayacak ve yasanın yürürlüğe girişinden itibaren çalışmaya başlayacak olan sigortalılar emekli olduklarında bugünkü emeklilere göre yüzde 23 ile 33 arasında hak kaybına uğrayacaklar.

Örneğin bugün SSK emekli aylıkları 481 ile 862 YTL arasında değişmektedir. Gelecekte bu emekli aylıkları bugünkü sayılarla 351 ile 629 lira seviyesine gerileyecektir.

Aylıklar Nasıl Düşecek?

	Bugün	25 Yıl Sonra
En az	481,4	351,5
En çok	862,2	629,4

Aylık bağlama oranları kısmi emekli aylığı alanlar için ise çok daha düşük olacaktır. Her 360 gün için yüzde 2 oranında aylık bağlanacağı için (5400/360=15, 15x2=30) formülüyle 5400 gün prim ödeme ve yaş koşulunu yerine getiren sigortalılara ise yüzde 30 oranında emekli aylığı bağlanacaktır.

Malullük de zor

Tasarı malulen emekli olma koşullarını ağırlaştırmaktadır. 506 sayılı sosyal sigortalar yasasına göre malullük aylığından yararlanmak için toplam olarak 1800 gün prim ödemiş olmak veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün prim ödeme koşulu aranırken, sözde reform yasası ile 1800 gün koşulu korunmuş ancak en az on yıl sigortalı olma koşulu getirilmiştir. Maluliyet gibi son derece kırılgan bir konuda bile on yıllık sigortalılık koşulunun getirilmesi, "reformun" sosyal sigortacılık değil finansmancılık/piyasacılık yaklaşımına sahip olduğunu göstermektedir.

"Sosyal güvenlik reformu" kimin eseri?

BirGün 10 Mart 2005

Sosyal güvenliği piyasalaştırmayı hedefleyen sözde reform girişimi için düğmeye basıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Sosyal Güvenlik Reformu" kapsamında hazırladığı yasa tasarı taslaklarını Başbakanlığa gönderdi. Başbakanlığa gönderilen taslaklar, Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarı Taslağı, Emeklilik Sigortaları Kanunu Tasarı Taslağı, Sosyal Güvenlik Kurum Kanunu Tasarı Taslağı ve "Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarı Taslağından oluşuyor. Hükümet, "Sosyal güvenlik reformunu" Uluslararası Para Fonuna verdiği taahhütler çerçevesinde önümüzdeki aylarda yasalaştırılmayı hedefleniyor.

Yasa taslaklarının içeriğini değerlendirmeden önce bu reformun hazırlanış amacının ve hazırlanma biçiminin altını çizmek gerekiyor. Sosyal güvenlik reformu, sistemin aksayan yanlarının düzeltilmesi, daha etkin ve yaygın hale getirilmesi için yapılmıyor. Reformun amacı, finansal öncelikler; diğer bir deyişle devletin sosyal güvenliğe ayırdığı kaynakları azaltmaktadır. 15 Temmuz 2004 tarihinde IMF'ye sunulan niyet mektubunda ve Devlet Bakanı Ali Babacan'ın 14 Aralık 2004'te yeni stand-by düzenlemesine ilişkin yaptığı açıklamada sosyal güvenlik sistemine olan bütçe desteğinin yüzde 1'e düşürülmesinin temel hedef olduğunu belirtiliyor.

Nitekim reformun hazırlanış tarzı da uluslararası finans çevrelerinin önceliklerinin belirleyici olduğunu gösteriyor. Bu "reform", kapalı kapılar ardında, sendikalar, sağlık meslek örgütleri ve bilim dünyası bir kenara bırakılarak ve bir oldu bitti olarak hazırlanmıştır. Reformun temel felsefesini oluşturan ve 29 Temmuz 2004 tarihinde açıklanan "Sosyal Güvenlik Reform Önerisi"nin "teşekkür" bölümü reformun zihniyetini ortaya koyması açısından anılmaya değerdir.

"Reform", Türkiye'nin sosyal güvenlik alanındaki birikimleri ve deneyimleri bir kenara bırakılarak hazırlanmıştır. Reformun hazırlık sürecinde sosyal güvenlikle ilgili çalışmalara bir ömür harcamış bilim insanlarının görüşleri dahi alınmamıştır. Uygulamada yaşanan sorunları yakından bilen, kurumlardan hizmet alanların ve kurum çalışanlarının temsilcisi olan sendikalara ve sağlık meslek örgütlerine reform sürecinde yer verilmemiştir.

Reform önerisini temel metnini hazırlayan kurula SSK adına üç teknisyen katılırken, Hazine ve Merkez Bankası adına dört teknisyen katılmıştır. Sendikalara, sağlık meslek örgütlerine ve bilim insanlarına bu kurulda yer verilmemiştir. Hazine ve Merkez Bankası'nın bu yoğun ilgi ve katılımı bile, tek başına reformun hangi önceliklerle hazırlandığını göstermektedir. Yapılan bir sosyal güvenlik reformu değil, devleti sosyal güvenlik alanının dışına çıkarmayı hedefleyen finansal bir operasyondur. Reform raporunda Dünya Bankası uzmanlarına katkılarından dolayı teşekkür edilmesi ise ayrıca manidardır.

Sosyal güvenlik ciddi bir iştir. Yasa hazırlamak, özellikle de temel nitelikte yasalar hazırlamak ciddi bir iştir. Sosyal güvenlikle ilgili yasal düzenlemelerin uzun ve ciddi hazırlıklara ve toplumsal bir mutabakata dayalı olarak ve en

önemlisi sosyal kaygılar ön plana alınarak yapılması gerekir. Birkaç aylık hazırlıkla ve "dediğim dedik" nobran siyaset anlayışıyla sosyal güvenlik reformu yapılamaz.

Hükümetin hazırlık aşamasında bilim insanlarını, sendikaları ve sağlık meslek örgütlerini sürece katmadığı gibi, taslakları hazırladıktan sonra da yapılan eleştirileri dikkate almamıştır. "Tartışmaya açtık" söylemi göstermeliktir. Hükümet, IMF ve Dünya Bankası dışındaki önerilere sağırdır. Oysa bu alanda ciddi çalışmaları olan bilim insanları, sendikalar ve sağlık meslek örgütleri bu haliyle reform önerilerine şiddetle karşı çıkmaktadır.

Hükümet, sosyal güvenlik alanını alt üst edecek ve sosyal güvenliği tahrip edecek bu reform girişimini vakit varken geri çekmeli; sosyal diyaloga dayalı ve sosyal kaygıları esas alan bir reform için geniş bir toplumsal uzlaşma aramalıdır. Sendikalar ve toplumsal örgütler bu tahribatı önlemek için uyanık olmalı ve hükümeti bu maceradan caydırmak için sahneye çıkmalıdır. Sosyal güvenlik finansçılara ve nobran siyasetçilere bırakılamayacak kadar ciddi bir iştir!

Sosyal güvenlik "reformu" üzerinde tartışmaya devam edeceğiz…

Sosyal güvenliğe devlet katkısı azalıyor

***Radikal* 20 Nisan 2005**

Sosyal taraflar ve bilim dünyası dışlanarak hazırlanan "sosyal güvenlik reformu" için yasama süreci başlatıldı. Yasa tasarılarının imzaya açıldığı gün hükümet sözcüsü Cemil Çiçek, sosyal güvenlikte "ne kadar ekmek o kadar köfte" döneminin başlayacağını belirtti *(Milliyet* 21.3.2005).

Haber, *Radikal*'in ekonomi sayfalarında "IMF için yeni adım" başlığıyla yer aldı (22 Mart 2005). Çiçek'in, haberin devamında yer alan şu ifadesi sosyal güvenlik reformunun temel yaklaşımının iyi bir özetiydi: "Sosyal güvenlik sistemi iyi çalıştırılamadığı için her yıl devlet bütçesinden önemli bir kaynak Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK'ya aktarılmaktadır". Sosyal güvenliğe devlet katkısı, hükümet tarafından bir sorun olarak algılanmaktadır. Bu algının kendisi vahim bir sorundur.

Sosyal güvenliğin nasıl finanse edileceği; sosyal güvenlik harcamalarının toplam düzeyi ve bu harcamalara devletin katkısının ne olacağı tartışmanın önemli boyutlarından biridir. Reformun, IMF tarafından stand-by anlaşmasının ön koşulu olarak görülmesi asıl nedeni de budur. Çünkü uluslararası finans çevreleri sosyal güvenliğe daha az kaynak ayrılmasını istemektedir.

O yüzden reform, sosyal değil finansal bir operasyon olarak şekillenmektedir. Nitekim, ülkemizin bilimsel birikim ve deneyimi görmezden gelinerek hazırlanan Reform Raporu'nun girişinde, kamu tarafından finanse edilen sosyal güvenlik açıklarının bütçe dengeleri üzerinde önemli bir baskı yarattığı ve önlem alınmazsa daha da büyük sorunlara yol açacağı iddia edilmektedir. Rapor, sosyal yardım harcamaları dahil toplam sosyal güvenlik harcamalarının millî gelire oranının yüzde 11 gibi yüksek bir düzeyde olduğu ve kamu katkısının

azaltılması gerektiği savına dayalıdır. Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu" Avrupa Sosyal Modeline uygun bir reform peşinde" olduklarını ifade etmektedir (*Referans*, 23 Şubat 2005). Peki, reform girişimi Avrupa sosyal modeli ile uyumlu mu? Konu, özellikle sosyal güvenliğin finansmanı açısından irdelendiğinde çarpıcı çelişkiler ve uyumsuzluklar ortaya çıkmaktadır.

AB ülkelerinde sosyal güvenlik uygulamaları birbirlerinden önemli farklılıklar göstermelerine karşın ortak iki temel yön görülmektedir: Birincisi, millî gelirden sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların yüksekliği; ikincisi ise sosyal güvenliğin finansmanında devlet katkısının büyüklüğü. Sosyal güvenlikle ilgili reform çalışmaları AB ülkelerinde de sürmesine karşın, hem toplam sosyal güvenlik harcamalarının düzeyi hem de devlet katkısı artmaya devam etmektedir.

Avrupa modelinde sosyal güvenliğin finansmanı

Sosyal güvenliğin finansmanında iki temel sistem bulunmaktadır: Vergiye ve prime dayalı sistemler. Avrupa'da sosyal geleneklere bağlı olarak farklı modeller varlığını sürdürmekle birlikte, son yıllarda iki sistemin birbirine yaklaştığı, karma bir sistem oluştuğu gözlenmektedir. 2. Dünya savaşından sonra atılan radikal adımlar sonucunda hızla artan sosyal güvenlik harcamalarının millî gelire oranı 1980'de yüzde 20'ye ulaştı. Sosyal refah devletini ortadan kaldırmaya yönelik yeni liberal girişimlere rağmen, sosyal güvenlik harcamaları 1990'ların başında yüzde 26'ya ve 2002'de ise yüzde 28'e ulaştı. Oysa aynı dönemlerde yeni-liberal politikaları benimseyen ABD'de sosyal güvenlik harcamalarının millî gelire oranı yüzde 13-14 seviyesinde gerçekleşti. AB ortalaması, ABD ortalamasının iki katıdır. Aradaki bu fark, Avrupa sosyal modeli ile Amerikan vahşi kapitalizmi arasındaki farktır.

Sosyal güvenlik harcamaları sadece çekirdek AB ülkelerinde yüksek değildir. Akdeniz genişlemesinin ardından sosyal güvenlik harcamalarında ciddi artışlar gerçekleşti. 1980-2002 arasında Yunanistan'ın sosyal güvenlik harcaması yüzde 11,5'ten 26.6'ya, İspanya'nın yüzde 15,8'den 20.2'ye ve Portekiz'in yüzde 11,6'dan 25.4'e yükseldi. Görüldüğü gibi hükümetin Reform Raporu'nda ülkemiz için yüksek bulunan yüzde 11'lik sosyal güvenlik harcaması, üç Akdeniz ülkesinde 1980'lerde çoktan aşılmıştı. Bu ülkeler günümüzde Türkiye'nin iki katından fazla sosyal güvenlik harcamasına sahipler. AB'de sosyal güvenlik harcamaları sadece toplam olarak değil, kişi başına da artmaktadır. 1992'den 2001'e kişi başına reel sosyal güvenlik harcamaları yaklaşık yüzde 19 oranında artmıştır.

Öte yandan tek başına toplam sosyal güvenlik harcamalarının yüksekliği yeterli bir gösterge değildir. Avrupa sosyal modelinin bir diğer boyutu ise sosyal güvenliğe düzenli ve yüksek oranda devlet katkısıdır. Ülkelerin sosyal güvenlik modellerinden kaynaklanan farklılıklar olmakla birlikte, AB-15 ülkelerinde devlet katkısı yüzde 37'ye ulaşmakta, üstelik bu oran zaman içinde artış göstermektedir (Tablo 1). Korunan kişilerin sisteme katkısı yüzde 21; işveren katkısı ise yüzde 39 oranındadır. Öte yandan bu yüksek devlet katkısı sadece AB-15 ile

sınırlı değildir. AB-25 ülkelerinde de devletin sosyal güvenliğe katkısı yüzde 36'nın üzerinde seyretmektedir.

Tablo 1: AB'de Sosyal Güvenliğin Finansmanı (%)

Taraflar	1992	2002 (AB-15)	2001 (AB-25)
Devlet Katkısı	31,4	36,8	36.1
İşveren	41,1	38,9	38.6
Korunanlar	23,4	21,4	21.7
Diğer	4,1	3,0	3.4

Kaynak: European social statistics, Eurostat, European Commission 2005; The social protection in Europe, Eurostat, European Communities, 2003/2004;

Sosyal güvenliğin finansmanında dikkat edilmesi gereken bir diğer gösterge ise tarafların yaptıkları katkının kişi başına gelişimidir. 1995-2000 yılları arasında AB ülkelerinde devlet katkısı kişi başına sabit fiyatlarla yüzde 20 artış gösterirken, işveren katkısı yüzde 10 ve korunanların katkısı ise yüzde 2,5 artış göstermiştir. Devlet katkısı göreli olarak çok daha hızlı artmaktadır.

Hangi açıdan ele alınırsa alınsın; veriler, tartışmaya yer vermeyecek bir biçimde AB'de sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların ve devlet katkısının düzenli olarak artmakta olduğunu ve bunun Avrupa sosyal güvenlik modelinin ayırt edici yanı olduğu göstermektedir.

Reform devlet katkısını azaltıyor

Ülkemizde ise, 1999 yılında yasalaşan işsizlik sigortasındaki devlet katkısı dışında, devletin sosyal güvenliğe düzenli bir katkısı söz konusu değildir. Türkiye'deki primli sosyal güvenlik sistemi, tamamen çalışanlardan ve işverenlerden (çalışanlar adına) yapılan kesintilere dayalıdır. Ancak sosyal güvenlik sisteminin 1990'lı yıllarda yaşamaya başladığı mali sorunlar nedeniyle bütçeden üç sosyal güvenlik kurumuna kaynak aktarılmaya başlandı. Devletin düzenli olarak yapması gereken ve sosyal devletin gereği olan katkı, sistemin tıkanması sonucunda zorunlu olarak yapılmaya başlandı. Ancak reform gerekçesinde yer alan bu katkıların makro ekonomik dengeleri bozduğu iddiası dayanaksızdır.

Bütçeden sosyal güvenliğe cüzi kaynaklar aktarıldığı 1990'ların ortasında da makro ekonomik istikrar söz konusu değildi. 1995 yılında bütçenin yüzde 33'ü faiz ödemelerine ayrılmıştı. Tablo 2, makro ekonomik istikrarsızlığın asıl kaynağının faiz yükü olduğunu açıkça göstermektedir. Faiz ödemelerinin 10 yıllık cari ortalaması bütçenin yüzde 43'ünü oluştururken, aynı dönemde sosyal güvenliğe ortalama yüzde 10 kaynak ayrılmıştır. Öte yandan sosyal güvenliğe devlet katkısının arttığı 2002-2004 arasında makro ekonomik göstergelerin düzelmesi, sosyal güvenliğe devlet katkısının, iddia edildiği gibi ekonomi üzerinde doğrusal bir olumsuz etkisi olmadığının diğer bir kanıtıdır.

Tablo 2: Bütçeden Faize ve Sosyal Güvenliğe Ayrılan Pay

Yıllar	Faiz (%)	Sosyal Güvenlik (%)
1995	33	6
1997	28	9
1999	38	10
2001	51	6
2003	42	11
2004	40	14
Ortalama	43	10

Kaynak: SSK ve Maliye Bakanlığı

Sosyal güvenlik reformu sonucunda, sosyal güvenliğe halen yapılmakta olan devlet katkısı azalacaktır. SSK bütçesine devlet katkısı son dört yılda ortalama yüzde 20 civarına ulaştı. Bağ-Kur ve Emekli Sandığı için bu oran daha da yüksektir. AB standartlarının çok altında olmasına rağmen bu katkılar, "açık" ve "kara delik" olarak tanımlanmaktadır.

Reform yasalaştığında, sosyal güvenlik kesintilerinin ücret ve maaşlara oranı yüzde 42,5 ile 46,5 arasında değişecektir. Bu oranın sadece yüzde 6'sı (yüzde 5 emeklilik, yüzde 1 işsizlik) devlet katkısı olarak karşılanacak ve sonuçta devletin toplam sosyal güvenlik finansmanı içindeki payı mevcut duruma göre önemli ölçüde gerileyecektir. Genel Sağlık Sigortasında sigortalılardan katkı payı alınmasının öngörülmesi nedeniyle devlet katkısı bu seviyenin de altına inecektir.

Veriler oldukça net: Reform girişimi yasalaşırsa, sosyal güvenliğe devlet katkısı daha da azalacak; sosyal güvenlik bireyselleşecek ve piyasalaşacak, sosyal güvenlik sistemimiz Avrupa sosyal modelinden iyice uzaklaşarak Amerikanlaşacaktır.

Egemenlik 19. Cadde'nin mi?

BirGün 30 Haziran 2005

Meclis İç tüzüğüne göre Genel Kurul aksi bir karar almadıkça TBMM 1 Temmuz'da tatile girer. Dolayısıyla bugün Meclisin yasama çalışmalarının son günü. Ancak anlaşılan Meclis bir süre daha "harıl harıl" çalışacak!

28 Haziran 2005 tarihli *Radikal*'de inanılması zor bir haber vardı: "IMF için iç tüzük değişebilir". Birinci sayfadan girilen haber şöyle devam ediyordu: "Hükümet IMF'nin kredi dilimi serbest bırakmak için istediği Bankacılık ve Sosyal Güvenlik Reformu'nu tatilden önce çıkarma arayışında. AKP'nin planı şöyle: 1

Temmuz'da başlaması gereken yasama tatilini bir hafta ertelemek, muhalefetin engelleme olanağını iç tüzük değişikliğiyle azaltmak".

TBMM, IMF'nin 883 milyon dolarlık krediyi serbest bırakması için, yine IMF tarafından hükümete dikte ettirilen "sosyal güvenlik reformu" yasa tasarısını onaylamak için fazla mesai yapmaya ve muhalefetin susturulacağı göstermelik bir yasama faaliyetine hazırlanıyor. Güler misiniz, ağlar mısınız?

Anayasa'nın 6. maddesine göre "Egemenlik, kayıtsız şartsız Milletindir. Egemenliğin kullanılması, hiçbir surette hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa bırakılamaz". Oysa bu maddenin hiçbir anlamı kalmamış egemenlik oligarşik bir gruba; uluslararası mali sermayeye terk etmiş durumdadır. Türkiye'nin ekonomik politikasına ilişkin egemenliğin kullanımının Washington DC, 19. Caddeye –IMF Merkez Binası- ait olduğu inkâr edilebilir mi? İşte ispatı:

AKP hükümeti tarafından 26 Nisan 2005 tarihinde IMF'ye sunulan Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin Ekonomik ve Mali Politikalarına İlişkin Belge (Niyet Mektubu) şu ifadeleri içeriyor: "Emeklilik reformuna ilişkin kanun taslağı TBMM'ye sunulmuştur (Ön Koşul). Emeklilik reformuna ilişkin kanunun haziran ayı sonuna kadar TBMM'den geçmesi beklenmektedir". Belgenin EK C bölümünde ise kesin bir takvim var: "Emeklilik reformu kanunu tasarısının TBMM tarafından onaylanması. (Haziran 2005 sonu. Sosyal güvenlik reformuna ilişkin idari yapılanma yasasının TBMM tarafından onaylanması. (Haziran 2005 sonu)". Peki bu, Meclisi IMF Noteri yerine koymak değilse nedir?

Kuşkusuz ülkeler kendi iradeleri ile ulusal egemenliklerini üye oldukları uluslararası/ulusalüstü kurumlar ile paylaşabilirler. Özellikle insan hakları hukukunun gelişmesi ve ulus-üstü bir insan hakları alanı oluşması sonucunda ulusal egemenlik ulus-üstü organlarla paylaşılmaktadır. Küresel piyasanın tahribatına karşın en etkin mücadele yolu biri küresel bir insan hakları ve sosyal haklar alanı oluşturmaktır.

Anayasa'nın 90. maddesine 2004'te eklenen bir fıkra ile TBMM tarafından onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmeleriyle ile iç hukukun çelişmesi durumunda uluslararası sözleşmeler esas alınacaktır. Ancak AKP hükümeti, uluslararası insan hakları ve sosyal haklar sözleşmelerini onaylamaktan ve bunların gereğini yapmaktan kaçınırken, IMF'nin dikte ettirdiği yasaları; sendikalara, meslek örgütlerine ve toplum vicdanına rağmen Meclise onaylatmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'na çekince koyan ve çekinceli halini bile aylardır Mecliste oyalayan, ILO sözleşmelerinin gereklerini yapmayan ve ILO Genel Kurulunu boş vaatlerle geçiştiren hükümet, IMF korkusuyla Meclis iç tüzüğünü değiştirmeye kalkışmaktadır. Anayasa Mahkemesini kapatmakla tehdit eden Meclis Başkanı, Meclis'in IMF karşısındaki çaresizliği için ne düşünüyor?

İç tüzük değişince ne olacak? Meclis bir süre daha çalışacak; parmaklar kalkacak inecek ve IMF'nin dediği olacak. Sosyal güvenlik piyasalaşacak, emekli aylıkları azalacak, sağlık "katkı payı" adı altında daha da paralı hale gelecek… Meclis bir sınavla karşı karşıya: Meclis IMF noteri olmadığını ortaya koymalıdır.

Meclis, IMF için "fazla mesai"yi reddetmeli, "sosyal güvenlik reformu" sendikalar ve meslek örgütleri ile birlikte toplumsal mutabakata dayalı olarak yeniden hazırlanmalıdır?

Sosyal güvenlikte açık yok!

***BirGün* 3 Kasım 2005**

Sosyal güvenliğe yönelik taarruz devam ediyor. Maliye Bakanlığı 2006 bütçe gerekçesine göre 1994–2004 arası sosyal güvenliğe bütçeden ayrılan kaynakların hazine borçlanma faiziyle bugünkü değeri 475 Katrilyon liraymış! Bu sayının kendisi tartışma konusu. 2004 yılında bütçeden üç sosyal güvenlik kuruluşuna aktarılan kaynak toplam 19,3 katrilyon iken, nasıl olur da çok daha az kaynağın aktarıldığı önceki yılların toplamı 475 Katrilyon lira eder? İstatistik tekniğinin marifeti olsa gerek!

Bütçe gerekçesinde yer alan bu 475 katrilyon iddiası basında yine "kara delik" edebiyatı ile manşetlere taşındı, üzerine köşe yazıları yazıldı. Bir gazete haberi nal gibi puntolarla "belimizi büken 475 katrilyon" başlığıyla verdi. Gazetenin haberi şöyle devam ediyor: "Ne dış borç ne cari açık. Sosyal güvenlik kuruluşlarının son 10 yılda 475 katrilyon liraya ulaşan açığı Türkiye ekonomisi için en büyük tehdit" (*Yeni Şafak*, 31 Ekim 2005).

Sanırsınız ki şu sosyal güvenlik olmasa, emekliye maaş verilmese, sigortalıya sağlık hizmeti sunulmasa, dul ve yetim "hayır" kurumlarının insafına kalsa Türkiye ekonomisi uçar! Öte yandan kimse faize aktarılan kaynakların güncellenmiş değerinden söz etmiyor. 1990–2003 arası yapılan faiz ödemelerinin güncellenmiş değeri 2350 Katrilyon lira. Peki, siz hangi kara delikten söz ediyorsunuz?

Ancak sosyal güvenlik sorunu her şeyden önce mali bir sorun değil, bir zihniyet sorunu. Sayılardan önce bu zihniyet sorgulanmalı. Yeni liberallere göre devletin sosyal güvenliğe kaynak aktarması piyasanın "etkinliğini" ve "makro ekonomik dengeleri" bozuyor, o yüzden sosyal güvenlik "kara delik" olarak niteleniyor. Sadece sosyal güvenlik mi? Sağlık da eğitim de "kara delik". Oysa sosyal devletin olmazsa olmaz görevi kaynakları esas olarak sağlık, sosyal güvenlik, eğitim gibi alanlara ayırmasıdır.

Bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan kaynak çöpe mi gidiyor, hortumlanıyor mu? 2004 yılında bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan 19,3 katrilyon lira toplam 63,5 milyon yurttaşın sosyal güvenlik harcamalarına gitmiş. Ancak devlet her yurttaş için sadece 176 avro sosyal güvenlik katkısı yapmış. Bu mudur "açık" ve "kara delik"! Türkiye millî gelirinin sadece yüzde 12'sini sosyal güvenliğe harcıyor. Devletin sosyal güvenliğe yaptığı katkı ise millî gelirin yüzde sadece 4,5'u civarında. İşte, reform diye yapılmak istenen bu yüzde 4,5'u yüzde bire indirmek.

Tablo: Sosyal Güvenlik AB-Türkiye

	Türkiye	AB 15
Sosyal Güvenlik Harcamaları/Millî gelir	%11,9	%27,5
Devlet Katkısı/Millî Gelir	%4,5	%18,8
Kişi Başına Devletin Sosyal Güvenlik Katkısı	176 avro	4384 avro

Kaynak: Eurostat, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Peki, meseleye bir de "Avrupai" standartlardan bakalım. Malum sosyal güvenliğe devlet katkısını ortadan kaldırmak isteyen AKP hükümeti fena halde AB perspektifine sahip!

AB 15'te toplam sosyal güvenlik harcamaları millî gelir içinde yüzde 27,5 paya sahip, devletin sosyal güvenliğe katkısı ise millî gelirin yüzde 18,8'i. Bizimkiler ise yüzde 4,5'u "kara delik" olarak görüyor. "Bizim nüfus genç, o yüzden fazla kaynak ayrılamaz" deniyor ya! Nüfus yapısı bize benzeyen İspanya'da bu oran yüzde 13,5, Portekiz'de 13,4 Yunanistan'da 18,8. AB 15'te devletin kişi başına sosyal güvenlik katkısı ise 4384 avro; Türkiye'nin 25 katı. Buyurun AB standardına!

AB'nin sosyal güvenlik "açıklarını" ve "kara delik"lerini kapatmak için Avrupalı neo liberaller AKP'den mutlaka yardım almalı. Bu kadar düşük devlet katkısını "kara delik" olarak niteleyen ve bunu neredeyse bütün kamuoyuna benimseten bir iktidarın bu "halkla ilişkiler" başarısı medeniyetler arası diyaloga ciddi bir katkı yapmaz mı?

Sözün özü, sosyal güvenlik sisteminde sorun çok ama "açık" diye bir sorun yok. Devlet katkısına "açık" ve "kara delik" demek sosyal güvenliğe karşı yeniliberal taarruzun ideolojik kılıfıdır.

Herkese sosyal güvenlikli bir bayram ve yaşam dileğiyle…

Sosyal güvenlik "reformu": Amaç devlet katkısını azaltmak

Radikal 21 Nisan 2006

2006 Türkiye'de sosyal güvenliğin 60. yılı. 1946 yılında yapılan ilk sosyal güvenlik reformundan 60 yıl sonra yeni bir "reform" ile karşı karşıyayız. Ancak bu yeni "reform" 60 yıl önceki hareket noktasından çok uzakta, tam ters yönde; kamusal karakterli bir sosyal güvenlikten bireysel sigortacılığa gidiş yönünde. AKP hükümetince hazırlanan ve TBMM'de oldubittiyle kabul edilen yeni "sosyal güvenlik reformu" sosyal güvenliğe ayrılmakta olan kaynakların bütçe üzerinde yük oluşturduğu ve makro ekonomik dengeleri bozduğu gerekçesine dayalıdır. Bu yüzden "reform"un temel amacı sosyal güvenliğe ve sağlığa ayrılan devlet katkısını azaltmaktır. Reformun ayrıntıları ancak bu temel yaklaşım göz

önünde tutularak anlaşılabilir. Reformun temel düzenlemeleri (emekli aylıklarının düşürülmesi, emekli olmanın zorlaştırılması, sağlık hizmetlerinde katkı payının artırılması/paralı hale getirilmesi) devletin sosyal güvenliğe katkısını azaltma hedefine yöneliktir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi" başlığıyla Temmuz 2004'te kamuoyuna sunulan ve Nisan 2005'te revize edilen ve "Beyaz Kitap" olarak bilinen rapor "reformun" bu temel yaklaşımını ve amacını ortaya koyuyor (www.calisma.gov.tr). "Beyaz Kitap", sosyal güvenlik reformunu, bütçeden karşılanan "sosyal güvenlik açıklarını" kapatma gerekçesine dayandırmakta:

"Devlet bütçesinden karşılanan bu açıklar, ülkemizin borçlarını ve faiz oranlarını artırmakta, hayat pahalılığına, yatırımlarda daralma ve işsizliğe yol açmaktadır. Bunun sonucunda işsizlik oranı artmakta ve gelir dağılımı giderek bozulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin mevcut yapısı, ülke ekonomisinin geleceğini ve toplumsal barışı tehdit etmektedir". (*Beyaz Kitap*, Temmuz 2004, önsöz)

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Katkıları ve Faize Ödemeleri 1994–2004 (Milyar TL)

	Sosyal Güvenlik Katkıları			**Faiz ödemeleri**		
Yıl	Miktar	Millî Gelire Oranı (%)	Bütçeye Oranı (%)	Miktar	Millî Gelire Oranı (%)	Bütçeye Oranı (%)
1994	40.580	1,0	4,5	298.285	7,7	33,2
1995	108.200	1,4	6,3	576.115	7,3	33,7
1996	335.300	2,2	8,5	1.497.401	10,0	38,0
1997	760.000	2,6	9,5	2.277.917	7,7	28,5
1998	1.400.000	2,6	9,0	6.176.595	11,5	39,6
1999	2.750.000	3,5	9,8	10.720.840	13,7	38,2
2000	3.225.685	2,6	6,9	20.439.862	16,3	43,9
2001	5.112.000	2,9	6,4	41.064.609	23,3	51,1
2002	11.205.000	4,1	9,7	51.870.659	18,9	44,8
2003	15.922.000	4,5	11,3	58.609.163	16,4	41,7
2004	19.300.000	4,5	13,8	58.488.490	13,6	41,7
Toplam /Ortalama	60.158.765	3,9	10,3	252.019.936	16,3	43,3

Kaynak: Hazine, DPT ve Maliye Bakanlığı verilerinden derlenmiştir

Nitekim bu çerçevede Stand-by düzenlemesi ile ilgili olarak 26 Nisan 2005 tarihinde IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda sosyal güvenlik sistemine halen

millî gelirin yüzde 4,5'u civarında sağlanan bütçe desteğinin millî gelirin yüzde 1'ine düşürülmesinin temel hedef olduğu belirtilmişti.

Oysa devletin sosyal güvenliğe yaptığı katkıların makro ekonomik dengeleri bozduğu iddiası gerçeklerle örtüşmüyor. Sosyal güvenliğe son on yılda bütçeden aktarılan kaynakların toplamı cari fiyatlarla 60 Katrilyon TL'dir. Aynı dönemde faiz ödemelerine ayrılan kaynak ise yine cari fiyatlarla 252 Katrilyon TL'dir. Faiz ödemelerinin on yıllık ortalaması bütçenin yüzde 43'ünü oluştururken, aynı dönemde sosyal güvenliğe bütçeden ortalama yüzde 10 oranında kaynak ayrılmıştır. Aynı dönemde faiz ödemelerinin millî gelire oranı yüzde 16,3 iken, bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan kaynağın millî gelire oranı yüzde 4'ün altındadır (Tablo 1).

Sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların borçları artırdığı iddiası gerçeklerin ters yüz edilmesidir. Bütçeden sosyal güvenliğe cüzi kaynaklar aktarıldığı 1990'ların ortalarında da makro ekonomik istikrar söz konusu değildi ve 1995 yılında bütçenin yüzde 34'ü faiz ödemelerine ayrılmıştı. Aynı dönemde bütçeden sosyal güvenliğe aktarılan kaynak ise yüzde 6 dolayındaydı. Yine bütçenin yüzde 51'inin faiz ödemelerine gittiği 2001 yılında sosyal güvenliğe bütçeden ayrılan pay yüzde 6,4'tü.

Türkiye'deki primli sosyal güvenlik sistemi, tamamen çalışanlardan ve işverenlerden yapılan kesintilere dayalıdır. Devletin sosyal güvenliğe düzenli katkısı öngörülmemiştir. Ancak 1990'lı yılların ortalarından başlayarak sosyal güvenlik sisteminin mali sorunlarının artmasıyla birlikte bütçeden sosyal güvenliğe kaynak aktarılmaya başlandı. İşte bu transferler "açık" ve "kara delik" olarak nitelenmekte. Oysa devletin sosyal güvenliğe aktardığı kaynaklar sosyal devlet olmanın gereğidir. Bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan ve "kara delik" olarak suçlanan bu kaynaklar SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve İşsizlik Sigortası kapsamındaki 63,5 milyon yurttaşın ihtiyaçları için harcanmakta.

Tablo 2: AB Üyesi Ülkelerde Bütçeden Sosyal Güvenliğe Ayrılan Pay (2003)

	Millî Gelire Oranı (%)	Bütçeye Oranı (%)
AB 25	19,3	40,1
AB Yeni 10	17,1	36,9

Türkiye'de devletin sosyal güvenliğe katkısı millî gelirin yüzde 1'ine indirilmeye çalışılırken AB üyesi ülkelerde bu oran yüzde 19,3'tür. Türkiye'de bütçeden sosyal güvenliğe yüzde 14 pay ayrılırken AB ülkelerinde devlet katkısının bütçe içindeki payı yüzde 40'tır. Hükümet sosyal güvenlik reformunda IMF'nin sesine kulak verirken Avrupa ülkelerinde devletin sosyal güvenliğe yaptığı katkıyı görmezden gelmektedir.

"Reform" devlet katkısını azaltacak

"Reform" sonrasında devlet toplam prim tahsilâtının dörtte biri oranında sosyal güvenliğe katkıda bulunacak. Böylece toplam sosyal güvenlik harcamalarının beşte biri devlet tarafından karşılanmış olacaktır. Bu oranlar şu an devletin sosyal güvenliğe sağladığı katkının miktarının ve oranının ciddi bir biçimde gerilemesine yol açacaktır. Reform bir yandan sosyal güvenliğin kapsamını genişletmek gibi bir iddiaya sahipken öte yandan sosyal güvenliğe yapılan katkıyı azaltmaktadır. Bu ciddi bir çelişkidir.

Tablo 3: Devlet Katkısı (Mevcut ve Reform Sonrası)

Mevcut Durum (2004)	**Milyar YTL**
SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur Prim Gelirleri	23,4
Toplam Devlet Katkısı	18,8
Toplam Harcama	42,2
Devlet Katkısının Sosyal Güvenlik Harcamaları İçindeki Oranı	%45
Reformun Öngördüğü Durum (2004 verileriyle)	
SSK, Emekli Sandığı, Bağ-Kur Prim Gelirleri	23,4
Toplam Devlet Katkısı	5,85
Toplam Harcama	29,2
Devlet Katkısının Sosyal Güvenlik Harcamaları İçindeki Oranı	%20

Reform sonrası devlet katkısı yüzde 20'ye gerileyecek; Aradaki fark yurttaşların cebinden daha fazla prim, daha fazla katkı payı, daha düşük emekli aylığı olarak çıkacaktır. Reform devlet katkısını azaltmakta halen devletin ödediği katkının sigortalılar tarafından ödenmesini öngörmektedir.

Devlet katkısının nasıl azalacağını 2004 yılı verilerinden hareketle açıklamaya çalışalım. 2004 yılı verilerine göre üç sosyal güvenlik kurumunun prim tahsilâtı 23,4 Milyar YTL'dir. Aynı yıl üç sosyal güvenlik kurumuna yapılan devlet katkısı ise (işsizlik sigortası hariç) 18,8 Milyar YTL'dir. Üç sosyal güvenlik kurumunun toplam giderlerinin yüzde 45'i devlet tarafından karşılanmıştır. Eğer 2004 yılı verilerine reformun öngördüğü oranı uygulayacak olursak devlet katkısının miktarı 5,8 Milyar YTL'ye gerileyecekti.

Sosyal güvenliğe bütçeden aktarılan kaynakların "açık" ya da "kara delik" olarak ilan edilmesi sosyal sigortacılık yaklaşımın terk edilmesidir. Sosyal güvenlik sisteminin amacına uygun hizmet vermesi ve mali yapısının güçlenmesi için reforma, iyileştirmeye kuşkusuz ihtiyaç vardır. Ancak reform zaten düzensiz ve oranı belirsiz olan devlet katkısının azaltılmasını hedeflemek bir yana düzenli hale getirilmesini ve korunmasını hedeflemelidir. Ülkemiz sosyal güvenlik reformunun 60. yılında reform adı altında "sosyal güvenliği" terk etmeye hazırlanıyor.

Diş çürümesinin Anayasaya uygunluğu

Radikal İki 31 Aralık

AKP hükümeti tarafından "sosyal güvenlik reformu" iddiasıyla sunulan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun çok sayıda maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi ile 1 Ocak 2007'de yüz yüze geleceğimiz "sosyal güvencesizlik" dönemi altı ay ertelendi. Devletin sosyal güvenliğe aktardığı kaynakları kısmayı, emekliği güçleştirmeyi, emekli aylıklarını düşürmeyi ve kamusal sağlık hizmetlerinin ticarileşmesini öngören "reform", aynı zamanda IMF'nin "performans kriterleri" arasında yer alıyor. İptal kararının yarattığı imkânı değerlendirerek yasayı seçim sonrasına bırakmak, AKP hükümetinin işine gelirdi. Ancak gerek IMF gerekse sermaye çevrelerinin işi sıkı tutmasıyla erteleme altı ay ile sınırlı kaldı. Bu altı ay içinde toplum kaderine sahip çıkmak konusunda bir irade sergileyemezse altı ay sonra "asosyal bir sosyal güvenlik sistemi" ile tanışacağız.

Hükümet, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli iptal kararının yayımının ardından yasayı yeniden ele alacak. Gerekçeli karar birkaç hafta içinde açıklanacak. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin açıklanan özet karar tutanağı (hüküm bölümü) çalışanlar için pek ümitvar değil. Bilindiği gibi mahkeme yasayı esas olarak kamu görevlileri yönünden iptal etti. Yasa, ücretli çalışanları (SSK'lıları), Emekli Sandığı kapsamındaki kamu görevlilerini (memurları) ve bağımsız çalışanları (Bağ-Kurluları) tek çatı altında topluyor ve haklarını en düşük düzeyde "eşitliyordu". Cumhurbaşkanı Sezer ve CHP (az sayıda olduğu için, CHP'nin bu sosyal içerikli faaliyetinin altını çizmek gerek) sendikaların itirazlarını da dikkate alarak yasanın pek çok maddesinin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurdu. Ancak Anayasa Mahkemesi bu iptal taleplerinin bir kısmını reddetti, bir kısmını ise sadece kamu görevlileri yönünden kabul etti. Sonuçta mahkeme yasanın bütün sigortalılar için önemli hak kayıpları getiren maddelerini sadece kamu görevlileri yönünden iptal etmiş oldu. Kamu görevlileri açısından yapılan iptaller o dereceye vardı ki ne CHP ne de Cumhurbaşkanı böyle bir başvuruda bulunmamışken Mahkeme re'sen kamu görevlilerini tümüyle yasanın kapsamı dışına çıkaran bir karar da aldı. Böylece "tek çatı" olanaksız hale geldi ve mahkeme, kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hukukunun ayrı bir yasayla düzenlenmesini istedi.

Ancak Anayasa Mahkemesi, kamu görevlileri dışında kalan diğer yurttaşların sosyal güvenlik haklarını budayan yasayı Anayasa'nın "sosyal devlet ilkesine" aykırı bulmadı ve yine Anayasa'nın "eşitlik ilkesini" dikkate almaksızın sadece kamu görevlilerini hak kayıpları karşısında korudu. Diğer sigortalılarla ilgili son derece sınırlı ve kısmi iptallerle yetindi. Anayasa Mahkemesi'nin diş protezleri ile ilgili iptal kararı bu ayrımcılığın vardığı boyutları göstermesi açısından manidar ve hüzün vericidir. İptal kararında yurttaşlar arasında ayırımcılık yaratan pek çok başka örnek var. Ancak diş protezleri kararı belki de en rencide edici olanı.

Gerekçe merakı

Mevcut uygulamaya göre kamu görevlilerinin Resmî sağlık kuruluşlarından yapılan her türlü diş tedavilerinin bedelleri, protezler dahil Emekli Sandığı tarafından karşılanıyor. SSK kapsamındaki sigortalılar ise protez bedellerinin yüzde 20'sini kendileri ödüyor. "Reform" yasası pek çok başka hak gibi bu hakkı da tırpanladı ve sadece 18 yaşından küçük ve 45 yaşından büyük olanların diş protez bedellerinin yüzde 50'sinin kurum tarafından karşılanmasını öngördü. Diğer bir ifade ile halen olmayan bir yaş sınırlaması getirildi; 18-45 yaş arasına olanlara diş protezi verilmemesi, bunun dışındakilere ise yüzde 50 bedelle diş protezi verilmesi öngörüldü.

Anayasa Mahkemesi, yasanın bu hükmünün Anayasa'ya aykırı olduğuna karar verdi. Ne güzel! En azından diş protezlerimizi sigorta karşılayacak diye düşünüyorsanız acele etmeyin. Çünkü Yüksek Mahkeme anlaşılması zor bir hukuk mantığıyla bu hükmü sadece kamu görevlileri açısından Anayasaya aykırı buldu. Maddenin diğer sigortalılar (işçiler ve serbest çalışanlar) yönünden Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin reddine (Şevket Apalak'ın karşı oyu ile) oy çokluğuyla karar verdi. Daha açık ifadeyle Yüksek Mahkeme kamu görevlilerine yapılan diş protezi yardımının sınırlanmasını Anayasa'ya aykırı bulurken tüm diğer yurttaşların diş protezi hakkının yok edilmesini Anayasa'ya uygun buldu. Bu kararı şöyle ifade etmek de mümkün: Yurttaşların bir bölümünün dişlerinin çürümesi Anayasa'ya uygun, bir bölümünün ise aykırı!

Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararı pek çok açıdan merak konusu. Ancak gerekçeli karar özellikle yurttaşların dişlerinin Anayasal tasnifinin hangi esaslara göre yapıldığını göstermesi açısından hayli ilginç olacak. Yurttaşların bir bölümüne diş protezini hak gören, geri kalanının ise protezsiz (dişsiz) kalmasını Anayasa'ya uygun bulan bir Anayasal yargı kararı ile karşı karşıyayız. Gülelim mi ağlayalım mı? Yüksek mahkemenin diş protezi kararı, ülkemizde sosyal politikanın paternalizmden neoliberalizme evriminin tuhaf ve acıklı örneklerinden biri olarak hep hatırlanacak.

Anayasa Mahkemesinin üvey yurttaşları

BirGün 20 Aralık 2006

Anayasa Mahkemesi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun bazı maddelerini iptal etti. Ancak "sosyal devlet" ve "eşitlik" ilkelerine bağlı olması beklenen mahkemenin iptal kararı hayal kırıklığı yarattı. İptal kararı, yurttaşlar arasında ayırımcılık yaratıyor ve bir bölümünü üvey yurttaşlar haline getiriyor. Mahkeme, sosyal güvenlik haklarını budayan, yurttaşların yükümlülüklerini artırıp ve haklarını azaltan yasanın esasına onay verdi ve sadece kamu görevlileri açısından bazı hükümleri iptal etti. İptal edilen hükümleri dünkü BirGün'de ele almıştım.

Kamu görevlilerinin hak kayıplarına yol açacak hükümleri iptal eden mahkemenin bu duyarlılığı neden diğer yurttaşlara göstermediği merak konusudur. Cumhuriyetin bütün yurttaşları kanun önünde eşit değil mi? Anayasa Mahkemesinin iptal kararının akla getirdiği bir diğer soru ise cumhuriyetin laik, demokratik ve sosyal nitelikleri arasında bir hiyerarşi olup olmadığıdır. Mahkeme neden devletin demokratik ve sosyal niteliği konusunda yüksek bir hassasiyet göstermiyor? Sosyal ve demokratik cumhuriyet olmaksızın laik bir cumhuriyet mümkün mü?

Çelişik gibi görünse de Anayasa Mahkemesinin son kararı "devletçi-seçkinci" ve "liberal" yaklaşımın bir bileşimi. Mahkeme, kökleri cumhuriyetin kuruluş yıllarına giden ve "işçi-memur ayırımı" olarak bilinen yapay ayırımı kalıcılaştırma yönünde güçlü bir adım attı. Ancak bu adımın kamu görevlilerinin haklarını güvence altına aldığı sonucuna varmak yanılsama olacaktır. Çünkü gündemde olan "kamu reformu" yasalaşırsa zaten kamu görevlisi kalmayacak, kamu görevlileri işçileşecek ve sadece "seçkin" üst düzey devlet memurları güvence altında olacaktır.

Son iptal kararı, Mahkemenin 1999'da çıkarılan sosyal güvenlik yasasını iptal ederken kullandığı ifade ile "adil, makul ve ölçülü" değildir. Öyle olsaydı, Yüksek Mahkeme, kaderleri piyasaya bağlı olan ve kamu görevlileri gibi iş güvenceleri olmayan, esnek ve kuralsız çalışmayla karşı karşıya olan işçilerin nasıl olup da 9000 gün primi ödeyeceğini hesaba katardı.

Mahkeme, kamu görevlilerinin katkı payı ödemesini iptal ederken, aynı muafiyeti diğer yurttaşlara tanımamış ve sağlığın ticarileşmesini öngören genel sağlık sigortası hükümlerine dokunmamıştır. Anayasa Mahkemesi işçilerin ve esnafın daha az emekli aylığı almasına yol vermiştir. Dahası emekli aylıklarının hesap yönetimden de ayrımcı bir uygulamanın kapısını açmıştır. Mahkeme, kamu görevlilerine ilişkin düzenlemeleri iptal ederken "devletçi-seçkinci", işçilere ilişkin hükümlere onay verirken "liberal" davranmıştır.

Anayasa Mahkemesi kararı şaşırtıcı. Ancak daha da şaşırtıcı olan TÜSİAD'ın ve bazı yazarların iptal kararı karşısındaki tutumudur. Türkiye'nin AB üyeliğini hararetle savunanlar sosyal güvenlik söz konusu olduğunda akla ziyan açıklamalar yapıyorlar: Sosyal güvenliğe bütçeden 16 Milyar YTL ayrılıyormuş ve bunun millî gelire oranı yüzde 4,1 imiş! Bu ne müthiş bir açıkmış! Üstelik sosyal güvenliğe ayrılan bu para ile kaç okul kaç hastane yapılırmış! TÜSİAD'a göre bu AB kriterlerine aykırıymış.

İnsaf artık! Sanki sosyal güvenliğe ayrılan bu paralar 63 milyon insana ödenmiyor da sokağa atılıyor. Sanki sosyal güvenliğe katkı yapmak devletin görevi değil! Sanki AB sosyal güvenliğe daha az kaynak ayırıyor. En iyisi gelin bu meseleyi de AB kriterlerine göre konuşalım: Türkiye bütçesinin yaklaşık yüzde 13-14'ünü sosyal güvenlik kurumlarına transfer ediyor (liberaller buna "açık-karadelik" diyor). AB ülkelerinde ise bütçenin yüzde 40'ı sosyal güvenlik harcamalarına gidiyor. AB ülkelerinde bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların millî gelire oranı yüzde 19,3! Nedense ülkemizdeki yüzde 4,1'lik sosyal güven-

lik harcaması müthiş bir polemik konusu oluyor. Bir yandan devlete karşı yurttaşı savunmak, öte yandan devlet eliyle yurttaşın sosyal güvenlik haklarının gaspına alkış tutmak; bir yandan devletçi-seçkincilik bir yandan liberalizm! İşte güzide reformun literatüre katkısı.

Herkes, emekliler dahil!

BirGün 8 Mart 2006

Bütün insan hakları sözleşmeleri "herkes" diye başlar.

"Herkesin çıkarlarının koruması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır" (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 23/4).

"Herkes kendi çıkarlarını korumak üzere başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara girme hakkına sahiptir" (Birleşmiş Milletler Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi Madde 22)

"Herkes çıkarlarını korumak için sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak hakkına sahiptir" (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Madde 11).

Türkiye Cumhuriyeti bu üç sözleşmeye de taraf. Dahası Anayasa'nın 90. maddesi onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmelerini iç hukukun üstünde sayıyor ve iç hukukun yerine uygulanmasını öngörüyor.

Peki, emekliler bu "herkes"in içinde değil mi?

Emekliler Meclis kapısında!

Tüm Emekliler Sendikası (Emekli-Sen) emeklilerin sesini vekillere duyurmak üzere bugün Meclis önünde oturma eylemi yapıyor. Meclis emeklinin sesini duyar mı?

Hükümet emeklilik yaşını yükseltmek, emekli olma koşullarını zorlaştırmak ve emekli aylıklarını düşürme peşinde. Emekliler ve emekli olacaklar için daha fazla çile anlamına gelen "sosyal güvenlik reformu" meclisin gündeminde. Hiç IMF'ye kulak kesilenler, piyasaya kulak kesilenler emeklinin sesini duyar mı?

Ülkemizde 7,5 milyona yakın emekli var. Onlar lanetli!

Emekli denince akla sadece sözde sosyal güvenlik "açıkları" gelir.

Emekli denince akla sözde "genç emekliler" gelir.

Onlar sosyal güvenlik sisteminin yükü! Onlara ödenen emekli aylıkları, onlara yapılan sağlık harcamaları, bütçeden onlara ayrılan kaynaklar ekonominin kamburu!

Biraz uzun yaşamaları bile bir dert!

Onlar sadece sosyal güvenliğin aktif/pasif dengesinde bir sayıdan ibaret.

Yaşlıların ve emeklilerin insanca yaşamak, dinlenmek, mutlu olma haklarından kime ne!

Emekli, Ziraat Bankası kapısında maaş kuyruğunda bir gazete parçasının altında yatan yorgun bir ölü!

Emekli eğreti bir iş peşinde, emekli en kolay itilip kakılan!

Emekliler yıllardır seslerini duyurmaya, hak aramaya, sendikalaşmaya çalışıyor.

Dün çalışırken sendikal mücadelenin cefasını çekenler, bugün emekliyken de yola devam ediyor. 1995'te kurulan Emekli-Sen, on yılı aşkın bir süredir emeklilerin sesini duyurmaya, emeklinin sendikal haklarını güvenceye almaya çalışıyor.

Emekli-Sen açtığı çok sayıda dava ile emeklilere yönelik haksızlıklara karşı mücadele ediyor.

Emekli-Sen Avrupa Sendikalar Konfederasyonuna (ETUC) bağlı Emekli Sendikaları Federasyonu (FERPA) üyesi. Uluslararası alanda tanınmış bir örgüt ama kendi ülkesinde üvey evlat.

Hükümet, işlerini kolaylaştırmak bir yana zorlaştırıyor.

Önce kapatmaya çalıştılar. "Emeklinin nesine sendika" dediler. Bu girişim yargıdan döndü.

Ama emeklinin sendikalaşması önündeki engeller bitmiyor.

Mevcut sendikalar yasası emeklinin sendika üyeliğinin düşmesini öngörüyor.

Sözüm ona demokratikleşme adına hazırlanan yeni sendikalar yasa tasarısı da emeklilerin sendikalaşmasını zorlaştıran, engelleyen hükümlere sahip.

Emekli-Sen'in aidatların otomatik kesilmesi talebine sosyal güvenlik kurumları hayır diyor.

Çalışma Bakanlığı "herkes"in içinde görmediği emeklilerin toplu sözleşme talebini geri çevirdi.

Elbette, çalışanın sendikasına tahammül edemeyen hükümet, emekliye sendika hakkını aklından bile geçirmez. Onlar emeklinin hakkından değil emekliye lütuftan anlar. Hem emekli örgütlendiğinde "mali disiplin" nice olur," bütçe dengesi" ne hale gelir? Emekliler maaşlarının artması için başkaldırırsa ne olur? "Piyasa tanrısı" bu işe ne der?

Emekli Meclis kapısında; emeklinin çilesini daha da artıracak reform meclis gündeminde. Emekli Meclis kapısında; emekliye sendika hakkını çok gören yeni sendika yasası gündemde!

Sendikalaşma herkesin hakkı, emeklinin de!

Herkesin hakkını çiğnemek ise hiç kimsenin haddi değil.

Bırakın isteyen emekli sendikası kursun, isteyen emeklinin sendika üyeliği devam etsin.

Çalışırken sendikal haklarını burunlarından getirdiniz, hiç olmazsa emekliyken rahat bırakın!

Liberal itikat Sezer'e karşı

BirGün 18 Mayıs 2006

AKP hükümeti, Cumhurbaşkanı Sezer'in esastan veto ettiği Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nu aynen yasalaştırmakta ısrarlı. Çünkü Ankara'da teftişlerini sürdüren IMF heyeti ve TÜSİAD böyle istiyor. Bazı yeni-liberal yazarlar daha da ileri giderek Cumhurbaşkanı ile dalga geçiyor. Oysa Sezer'in sosyal güvenlik yasasına ilişkin kapsamlı vetosu, hükümete konuyu sağduyulu bir biçimde yeniden düşünme ve bir toplumsal mutabakat oluşturma imkânı veriyordu. Ama hayır. Onlar Çankaya'dan gelen her vetoya ön yargıyla yaklaşıyor. Oysa bu son veto Sezer'in tutumu açısından da önemli bir değişime işaret ediyor. Sezer, ilk kez sosyal devlet konusunda bu kadar hassas ve ayrıntılı bir değerlendirme yapıyor. Ne diyor Sezer?

> "Sosyal devletin görevleri arasında yer alan insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyinin sağlanması, herkese çalışma olanağı yaratılması, çalışanlara adaletli ve dengeli ücret verilmesi ve çalışamayacak durumda olanların sosyal güvenlik önlemleri ile korunması anlamını taşımaktadır.
>
> "Sosyal güvenliğin de içinde bulunduğu sosyal hakların devletçe tanınmış olması yeterli değildir. Bu hakların gerçekleşmesi için devletin olumlu edimde bulunması, sosyal güvenlik alanında oluşturulacak kural ve kurumların da Anayasa'nın sözüne ve özüne, bu bağlamda sosyal hukuk devleti ilkesine uygun olması zorunludur."

Sezer'in sosyal devleti savunması yeni-liberalleri rahatsız etti. Sosyal devleti arkaik bulan yeni liberaller Sezer'e veryansın ettiler. Eskiden işçi-sendika muhabiri olan şimdi ise sosyal haklara ve sosyal olan her şeye karşı yazan Gülay Göktürk, 12 Mayıs 2006 tarihli *Bugü*n'de bakın neler yazmış: "Keşke Cumhurbaşkanımız ilgi alanını laiklik ve bölünmez bütünlük gibi meselelerle sınırlı tutsaydı, ekonomik konulara pek karışmasaydı da biz de onun rejimle ilgili fobilerine bir yıl daha katlanıp idare etseydik. Ama öyle olmadı maalesef. Sezer, artık dünyada eşi benzeri kalmamış bir devletçilik anlayışıyla, son yılların en büyük reform hamlelerinden birini daha doğmadan boğmaya ahdetmiş gözüküyor". Gülay Göktürk konuyu tamamen çarpıtarak sosyal devleti Sovyet devleti olarak anlatıyor. Oysa sosyal devlet tamamen Batı Avrupa kökenli bir kavram ve hâlâ ayakta.

Göktürk yalnız değil, Mehmet Barlas da "İlke Anayasa'dan kaynak Allah'tan mı gelir" başlığıyla kendince Sezer'i "ti"ye almış. Bütçeden sosyal güvenliğe yüzde 14 faize ise yüzde 42 kaynak ayrıldığını ve kaynak tahsisinin tamamen siyasi bir tercih olduğunu Barlas'a anlatmak imkânsız. *Akşam*'da Deniz Gökçe de Sezer'in sosyal güvenlik vetosunu yeren tazılar yazdı. Piyasa ekonomisi içinde sosyal adalete yer olmadığını ve sosyal adaletin boş bir kavram olduğunu savunan liberalizmin 20. yüzyıldaki piri Avusturyalı iktisatçı Friedrich von Hayek yaşasaydı sanırım Türk liberallerinin sosyal Darwinizmi karşısında hayli duygulanırdı. Zira Hayek'i batı Avrupa'da pek dikkate almamışlardı.

Sezer'in vetosunun gerekçesinde yer alan sosyal devlet analizi ve savunusu Türkiye'nin üye olmak istediği AB ülkelerinde 60 yıldır başarıyla uygulanıyor. AB süreci liberal yazarlarca da hararetle destekliyor. Fakat nedense Sezer'in savunduğu sosyal devlet modelinin çok daha kapsamlısının AB ülkelerinde uygulandığını; sosyal güvenliğe AB üyesi ülkelerde bütçenin yüzde 40'ı oranında kaynak ayrıldığını unutuyorlar veya bilmiyorlar! Göktürk yanlış biliyor, Sezer'in savunduğu sosyal devletin bir hayli eşi benzeri var!

Hükümet, Sezer'in vetosunu umursamıyor. Çünkü onların asıl korkusu IMF ve "piyasa" vetosu. Alman filozof Habermas'ın vurguladığı gibi hükümetler günümüzde küresel sermaye ağlarının birer oyuncağı durumuna geldi. Hükümet, Sezer'in sağladığı fırsatı değerlendirerek bütün yurttaşların geleceğini köklü bir biçimde etkileyecek olan bu yasayı yeniden ele alabilir ve toplumsal uzlaşmayla gerçekten reform niteliğinde yeni bir yasa çıkarabilirdi. Çünkü veto edilen yasa bir toplumsal mutabakata dayanmadığı gibi ülkemizin bilimsel birikimini de dışlayarak hazırlandı. Oysa temel yasa niteliğindeki düzenlemeler çok uzun bir hazırlık sürecini ve toplumsal mutabakatı gerektirir. Hükümet Sezer'in sağladığı fırsatı tepiyor, yeni liberaller Cumhurbaşkanı'nı "ti"ye alıyor. Ancak asıl vahimi sendikalar ve toplumsal muhalefet Sezer'in vetosunun sağladığı imkân karşısında sessiz. Daha ne yapsın Sezer sokağa da mı çıksın!

Sosyal güvenlik karşı devrimi durdurulabilir

BirGün 6 Aralık 2006

1 Ocak 2007'de Türkiye'yi bir karşı devrim bekliyor: En kırılgan, en zayıf ve en muhtaç olduğumuz alanda yaşayacağımız bir karşı devrim bu. "Sosyal güvenlik reformu" adı altında hazırlanan ve 1 Ocak 2007'de yürürlüğe girecek olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSK) sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını çözmeyecek tam tersine sistemin kazanımlarını, olumlu yönlerini ve temel felsefesini ortadan kaldıran bir neoliberal karşı devrimi başlatacak. Sosyal güvenlik sisteminin reforma ihtiyaç duyduğuna şüphe yok. İhtiyaç duyulan reform, devletin cılız olan sosyal işlevlerinin güçlendirilmesi, bütün yurttaşların sağlık ve sosyal güvenlik hakkından yararlanması, toplumun piyasanın yarattığı tehditlere ve risklere karşı korunmasıdır.

1946'da kurulan sosyal güvenlik sistemi bu güne değin bu amaçlara ulaşmakta büyük zaaflar gösterdi. Ancak "reform", bu zaafları ortadan kaldırmayı ve sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeyi değil, onu sönümlendirmeyi ve likide etmeyi; daha fazla piyasalaştırmayı ve özelleştirmeyi, devletin sosyal güvenliğe ayırdığı kaynakları kısmayı hedefliyor. SSGSK'nin temel parametrelerinin tümü, neoliberal karşı devrimin felsefesinin ürünü. Yasanın hükümleri bir oya gibi bu amaca yönelik işlenmiş. İşte birkaçı:

- Sistem daha geç, daha güç emekliliği ve daha düşük emekli aylığını hedeflemektedir. Emekli aylıkları önümüzdeki 10 yıl içinde ciddi biçimde düşecek,

- Emekli aylıkları ayrıca hesaplama yönteminin değiştirilmesi sonucunda da azalacak,
- Malullük aylığından yararlanma koşulları zorlaşacak,
- Prim gün sayısı eşine rastlanmayan bir biçimde 9000 güne yükselecek,
- Sakatların emekli aylığını hak etmeleri zorlaşacak,
- Yaşlılık aylığında alt sınır uygulaması kaldırılacak ve emeklilere çok düşük gelir ve aylık bağlanmasının yolu açılacak,
- Geçici iş göremezlik gelirine üst sınır getirilecek,
- İşten çıkartılan ve ayrılan sigortalının sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı ortadan kaldırılacak,
- Sağlık hizmetlerinin adım adım paralı hale getirilmesinin yolu açılacak; sağlıkta teminat paketi uygulamasına gidilecek. Böylece sigortalılara belirli sağlık hizmetlerinin sunulmasının önü kapatılıp ve bu sağlık hizmetlerinin paralı olmasının yolu açılacak,
- Yüksek gelir gruplarına hastanelerde ayrıcalıklı hizmet sunulmasının yolu açılacak,
- Halen sigortalılar sağlık yardımlarından her hangi bir sınır olmaksızın hekimin takdirine göre yararlanırken, yeni sistem ile bu hak hekimin elinden alınarak kurum yöneticilerinin takdirine bırakılacak,

Bu listeyi daha da uzatmak mümkün ancak bütün yollar Roma'ya çıkıyor: Daha az kamu katkısı, daha çok piyasa; daha az sosyal sigorta, daha çok özel sigorta! Yaklaşan tehlike piyasaperest bir karşı devrimdir. Bu karşı devrim sosyal devlet ilkesini kâğıt üzerinde bırakacak. Karşı devrimin hazırlık aşamasında toplum kendini savunma refleksini ne yazık ki göstermedi. Bağ-Kur emeklilerinin tepkisi nedeniyle seçimleri hesaba katarak geri adım atmaya hazırlanan hükümet diğer alanlarda geri adım atmıyorsa bunun sorumlusu gerekli tepkiyi göster(e)meyenlerdir. Şimdi son şans Anayasa Mahkemesi kararı; Mahkeme önümüzdeki günlerde yasanın temel maddelerinin iptalini görüşecek.

Anayasa Mahkemesinin kararı karşı devrim girişimini durdurabilir; gerçek bir reform tartışmasının, toplumsal mutabakata dayalı çağdaş bir sosyal güvenlik sisteminin yolunu açabilir. Mahkemenin kararı uluslararası finans çevrelerinin elinde "tutsak" olan hükümet için de konuyu yeniden değerlendirme imkânı yaratabilir. Anayasa Mahkemesi, geçmişte daha sınırlı hak kayıplarını "adil, makul ölçülü" bulmadığı için iptal etmişti. Yüksek Mahkeme şimdi sosyal güvenlik karşı devrimi konusunda yaşamsal bir karar verecek. Bu karar, Yüksek Mahkemenin, sosyal devlet ilkesi konusundaki tutumu açısından da geleceğimiz açısından da bir kilometre taşı olacak.

Anayasa Mahkemesi'nden hayal kırıklığı

BirGün Aralık 2006

Anayasa Mahkemesi, Cumhurbaşkanı Sezer ve CHP'nin yaptığı başvuru üzerine "Sosyal Güvenlik Reformu" olarak ilan edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSK) bazı maddelerini 15 Aralık 2006 günü iptal etti. Ancak iptal kararı kamu görevlileri ile sınırlı kaldı. Anayasa Mahkemesi Başkanvekili Haşim Kılıç iptal kararı ile ilgili yaptığı açıklamada Mahkemenin, kamu görevlilerinin özlük hakları ile ilgili düzenlemenin ayrı bir kanunla yapılması gerektiği görüşünde olduğu için kamu görevlileri ile ilgili maddeleri iptal ettiğini vurguladı. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı SSGSK'nin işçiler ve esnaf açısından ilkesel olarak onanması anlamına geliyor. Yasanın Anayasa Mahkemesince iptal edilen önemli hükümlerini şöyle sıralamak mümkün:

Anayasa Mahkemesi emekliliği güçleştiren yasal düzenlemeyi ilkesel olarak reddetmedi sadece kamu görevlileri açısından iptal etti (Madde 28/2). Böylece kadın için 58 ve erkek için 60 yaş ve 9000 gün prim ödeme koşulu kamu görevlileri yönünden iptal edildi. Ancak aynı hüküm işçiler ve esnaf için korundu.

Anayasa Mahkemesi, yasanın emeklilik aylıklarını düşüren 29. maddesini de sadece kamu görevlileri yönünden iptal etti. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununu aylık bağlama oranını 9000 gün prim için 65 olarak öngörmekte iken SSGSK ile bu oran 2016 yılına kadar yüzde 62,5, 2016 yılından itibaren yüzde 50 indirilmiş ve emekli aylıklarının düşürülmesinin yolu açılmıştır. Mahkeme işçiler ve esnaflar yönünden bu maddenin iptalini reddetti ve işçi ve esnaf emeklilerinin yaşlılık aylıklarının düşürülmesine vize vermiş oldu.

Anayasa Mahkemesi, yasanın 3. maddesinde yer alan "güncelleme katsayısını" da sadece kamu görevlileri yönünden iptal etti. 506 sayılı Kanun, yaşlılık aylığının hesaplanmasında yıllık kazançların enflasyon oranındaki artış oranı ile millî gelir gelişme hızı oranı kadar ayrı ayrı artırılmasını öngörmüştü. SSGSK ile ortalama günlük prime esas kazançtaki değişim oranı ile tüketici indeksindeki değişim oranının yarısına bir puan ilave edilerek çıkan sayı ile çarpılarak kazançların güncellenmesi esası getirildi. Böylece emekli aylıklarının daha düşük kazanç üzerinden hesaplanmasının yolu açıldı. Anayasa Mahkemesi bu hükmü sadece kamu görevlileri yönünden iptal ettiği için, kamu görevlilerin emeklilik aylıklarının hesabında millî gelirdeki büyüme dikkate alınacak ancak işçiler ve esnaf bunun dışında kalacak.

Malullük aylığının yaşlılık aylığı ile aynı esaslar çerçevesinde hesaplanmasını öngören hüküm (madde 27) yine sadece kamu görevlileri yönünden iptal edilmiş ve böylece işçi ve esnaf malullerin daha düşük maluliyet aylığı almasının yolu açıldı.

Sağlık hizmetlerinde katkı payı ödenmesini öngören çeşitli hükümler (ayakta tedavide ve diş protezlerinde alınan katkı) kamu görevlileri yönünden iptal edildi.

Anayasa Mahkemesinin esnafı ilgilendiren tek iptali ise emekli iken çalışan esnaftan alınacak sosyal güvenlik destek priminin yüzde 10'dan yüzde 33,5'a çıkmasına yol açacak hükmü iptal etmesi oldu.

Anayasa Mahkemesi yurttaşların hak kaybına uğradığı pek çok maddenin iptalini reddetti. Mahkeme iptal ettiği maddelerin yürürlüğünü durdurdu. Böyle 1 Ocak 2007'de geçilmesi planlanan sosyal güvenlikte tek çatı uygulaması çökmüş oldu. Yasanın iptal edilmeyen hükümleri teknik olarak özellikle işçiler ve esnaf açısından uygulanabilir durumda ancak böylesi bir uygulama büyük bir kaos yaratabilir.

Mahkemenin kısmi ve ayırımcı iptal kararı sosyal güvenlik reformunun özüne ilişkin bir itiraz anlamına gelmiyor. Mahkeme sosyal güvenlikte yurttaşların yükümlülüklerini artıran ancak haklarını daraltan 5510 sayılı yasanın esasını onaylamıştır. Kamu görevlileri açısından yapılan iptaller, kamu görevlilerinin haklarının korunması açısından önemli olmakla birlikte yeni ayrımcılıklar yaratması ve işçi-memur ayırımını derinleştirici nitelikte olması nedeniyle Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır. Anayasa Mahkemesi kararı kamu çalışanları açısından kısmi bir rahatlama sağlasa da genel olarak büyük bir hayal kırıklığı yaratmıştır. İptal kararı uygulama açısından bir kaos yaratacak niteliktedir. Bu kaosu önlemek ve yasayı yeniden ele almak için yasanın yürürlüğünün tümüyle ertelenmesi kaçınılmaz gözüküyor.

"Lochner'in Hayaleti" Anayasa Mahkemesi'nde mi?

Radikal İki 14 Ocak 2007

ABD Yüksek Mahkemesi'nin sosyal hakları piyasaya ve sözleşme özgürlüğüne feda eden "Lochner v. New York" kararı (1905), Anayasa hukuku literatüründe "dogmatik liberalizmin en uç noktası" olarak kabul edilir. New York eyaleti 1897'de fırın işçilerinin günde on, haftada altmış saatten fazla çalışmalarını yasaklayan bir yasayı kabul eder. Yasayı çiğneyerek işçileri daha fazla çalıştıran fırıncı Joseph Lochner önce 25 sonra 50 dolar para cezasına çarptırılır.

Bu cezalara karşı açtığı davaları New York Yüksek Mahkemesinde ve Temyiz Mahkemesinde kaybeden Lochner sebatla(!) konuyu ABD Yüksek Mahkemesi'ne taşır. Yüksek Mahkeme'nin bir dönüm noktası olarak kabul edilen kararında fırın işçilerinin çalışma sürelerini sınırlayan yasa "bireysel sözleşme özgürlüğü ve hakkına karşı makul olmayan, mantıksız, gereksiz ve keyfi bir müdahale" olarak nitelenir ve ABD Anayasa'sına aykırı bulunur. Bu karar Anayasal yargının "bırakınız yapsınlar" dogmasını onaylamasıdır.

Çalışma saatlerini Anayasa'ya aykırı bulan çoğunluk görüşünü kaleme alan yargıç Peckham, uzun çalışma saatlerinin fırın işçilerinin sağlığını tehdit ettiği iddialarına karşı mealen şu yanıtı veriyordu: "fırıncılık işi asla sağlıksız bir iş olarak nitelenemez; bazı ufak tefek sağlıksız durumların var olabilir, ancak bu

ufak tefek sağlıksızlıklar devlet müdahalesi için geçerli neden olamaz". Piyasanın bekası için "ufak tefek sağlıksızlıklara" göz yummak gerekirdi.

ABD Yüksek Mahkemesi tarihinin en tartışmalı kararlarından biri olarak bilinen karar 1937 yılında kadar devam eden ve "Lochner dönemi" olarak bilinen dönemi başlattı. Mahkeme ancak 1937'de "West Coast Hotel v. Parrish" kararı ile Washington eyaletinin Asgari Ücret Yasasını Anayasaya uygun bularak "bırakınız yapsınlar" anlayışından uzaklaştı. Lochner kararı Anayasa hukuku literatürüne "Lochner'in Hayaleti" deyimini kazandırdı. Aradan geçen yüzyılda güç kazan "sosyal cumhuriyet" ve "sosyal devlet" üzerinde, liberal iktisadın ve Anayasalarının yansızlığını vazeden "Lochner'in Hayaleti" dolaştı durdu.

ABD'de *New Deal* (1936) uygulamaları ile, Avrupa'da ise 2. Dünya Savaşı sonrasında kabul edilen ve klasik liberal Anayasa metinlerini aşan "sosyal" Anayasalar ile birlikte "liberal hukuk devleti" karşısında "sosyal hukuk devleti" öne çıktı. Anayasa yargısı, sadece sivil ve siyasal hakları temel alan ve sadece siyasal iktidar karşısında bir fren ve karşı ağırlık olarak değil aynı zamanda sosyal hakları da esas alan ve piyasa karşısında toplumu, bireyi koruyan bir mekanizma olarak işledi.

Anayasa Mahkemesi'nin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile ilgili gerekçeli kararı da Türk Anayasal yargısı açısından bir dönüm noktası özelliğin taşıyor. "Lochner'in Hayaleti" Anayasa Mahkemesi koridorlarında mı? Bu soruya "hayır" demek güç. Anayasa Mahkemesinin 2006/112 sayılı gerekçeli kararı "sosyal devlet" ilkesinden ve "sosyal güvenlik hakkından" güçlü bir uzaklaşmaya; "sosyal devlet" ilkesinden, "iktisadi devlet" ilkesine dönüşe işaret ediyor.

Anayasa Mahkemesi gerekçeli kararında, iptali istenen sosyal güvenlik yasasını "sosyal devlet" ilkesine ve "sosyal güvenlik hakkına" aykırılıktan ele almadı; bu noktaları ihmal etti. Yasayı sadece "eşitlik" ilkesinden ele alan Mahkeme, kamu görevlilerinin haklarını koruyup ve onlar için farklı düzenleme talep ederken, piyasa koşullarında çalışan diğer sigortalılara ise (işçileri ve esnafı) "bırakınız yapsınlar"ı reva gördü.

Anayasa Mahkemesinin 30 Aralık 2006'da açıklanan gerekçeli kararında "Lochner'in Hayaleti"ni çağrıştıran çok sayıda unsur yer alıyor. İki hafta önce, Mahkemenin gerekçeli kararı yayımlanmadan önce *Radikal İki*'de yazdığım "Diş çürümesinin Anayasa'ya uygunluğu" yazısında mahkemenin sigortalılarının ezici çoğunluğun dişlerinin çürük kalmasını Anayasa'ya uygun bulan kararının gerekçelerinin merak konusu olduğunu vurgulamıştım. Mahkeme gerekçelerini açıkladı. Bu gerekçe Anayasa'ya uygun bulunan diğer hak kayıpları için de aynen tekrarlanmış:

"Anayasa'nın 56. maddesinin üçüncü fıkrasında devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamakla yükümlü olduğu, son fıkrasında da sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabileceği öngörülmektedir. Ancak bu maddede Devlete verilen görevin Anayasa'nın 65. maddesinde belirtilen mali kaynakların yeterliliği ölçüsü ile sınırlı olduğu kuşkusuzdur. Genel sağlık

sigortasının tüm nüfusu kapsaması nedeniyle diş protez giderlerinin karşılanmasında belirli yaş gruplarına ödeme yapılmaması ya da bazılarına belli oranda ödeme yapılması Devletin mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yasa koyucunun takdirindedir. "

Bu gerekçe, sosyal devlete vedadır. Mahkeme açıkça "sosyal devlet" ilkesi yerine "iktisadi devlet" ilkesini benimsemiş, kaynak yoksa devleti sosyal yükümlülüklerinden muaf tutmuştur. Oysa Anayasal yargı, devleti sosyal ödevleri için kaynak bulmakla yükümlü saymalıydı. "Devletin mali kaynaklarının yetersizliği" gibi son derece öznel, konjonktürel ve politik bir gerekçeyle verilen karar "sosyal hukuk devleti" ilkesinin piyasaya feda edilmesinden öte bir anlam taşımamaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin işçilerin emeklilik için 7000 gün olan prim ödeme koşulunu 9000 güne çıkaran; yüzde 65 olan emekli aylığı bağlama oranını yüzde 50'ye indiren, daha kaliteli sağlık hizmeti için katılım payı ödenmesini öngören sosyal güvenlik yasası hükümlerini Anayasa'ya uygun bulan ve bunu iktisadi rasyonellere; devletin mali kaynaklarının kısıtlılığına, sosyal güvenlik sistemine aktarılan kaynaklarının iktisadi olumsuzluk yarattığı iddialarına dayandıran kararı ile ABD Yüksek Mahkemesi'nin fırın işçilerinin çalışma sürelerinin düşürülmesini "teşebbüs özgürlüğüne" aykırı bulan kararı arasında büyük bir paralellik vardır.

Her iki karar da reel politiğe, iktisadi rasyonellere dayalı ve sosyal olanı göz ardı eden kararlardır. Ancak unutulmamalıdır ki, Amerikan Anayasası klasik liberal bir Anayasa idi (hâlâ da öyledir); oysa Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, cumhuriyetin temel niteliklerinden birini "sosyal hukuk devleti" olarak belirliyor ve bu hükmün değiştirilmesi dahi teklif edilemiyor.

Yargıç Holmes, klasik liberal bir Anayasa olan Amerikan Anayasasının liberal iktisadın dogmalarını esas almadığını iddia ederek Lochner kararına karşı oy yazmıştı. Türk Anayasa Mahkemesi ise yüzyıl sonra ve uygulaması sınırlı olsa da sosyal devleti cumhuriyetin temel niteliği sayan bir Anayasa'yı liberal-iktisadi bir Anayasa olarak yorumluyor ve "sosyal devlet" ilkesini ortadan kaldıracak (iyice zayıflatacak) bir karara imza atıyordu. Sizce de "Lochner'in Hayaleti" Anayasa Mahkemesi'nin koridorlarında dolaşmıyor mu?

Anayasa Mahkemesi kararı ve sosyal güvenliğin geleceği

BirGün 15-16-17 Ocak 2007

1)Anayasa Mahkemesi, "Sosyal Devlet" İlkesini Görmezden Geldi

Anayasa Mahkemesi'nin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile ilgili gerekçeli kararı 30 Aralık 2006 tarihli Resmî Gazete'nin 5. Mükerrer sayısında yayımlandı. Gerekçeli karar (Esas: 2006/111, Karar: 2006/112 ve Tarih: 15.12.2006) sosyal güvenliğin geleceği ve yasanın kaderi açısından yaşamsal önem taşıyor. Anayasa Mahkemesi yasayı 15 Aralık 2006 günü iptal etmiş ve bu nedenle 1 Ocak 2007'de yürürlüğe girmesi gereken yasanın yürürlük tarihi, gerekçeli karar yayımlanmadığı için 1 Temmuz 2007'ye ertelenmişti. AKP hükümetince "reform" olarak ilan edilen ancak sosyal güvenlik haklarını budayan/ortadan kaldıran niteliği ile daha çok bir karşı-reform olan yasanın kaderi büyük ölçüde Anayasa Mahkemesi'nin kararına göre şekillenecek.

Yasanın yürürlüğünün ertelenmesinin nedeni gerekçeli kararın henüz yayımlanmamış olmasıydı. Çünkü Yüksek Mahkeme'nin yasanın esası ve temel ölçütleri konusundaki görüşleri gerekçeli karar ile ortaya çıkacaktı. Nitekim gerekçeli karar mahkemenin esas hakkındaki görüşünü ve "sosyal güvenlik reformu" ile ilgili temel yaklaşımını bütün açıklığı ile gözler önüne serdi. Ön karar ile önemli ipuçları ortaya çıkan Yüksek Mahkemenin tutumunun çalışanlar açısından pek ümitvar olmadığı belliydi. Nitekim gerekçeli karar beklendiğinden de "ağır" çıktı.

Gerekçeli karar, Anayasa Mahkemesi'nin AKP hükümetince hazırlanan sosyal güvenlik yasasının esasına itiraz etmediğini, yasanın temel parametrelerini onayladığını ve Anayasa'nın "sosyal devlet" ilkesini neredeyse yok saydığını gösteriyor. Mahkeme, bugüne kadar benimsediği yaklaşımlardan esaslı bir biçimde ayrılarak sosyal güvenlik haklarının bir bölümünün kısıtlanmasını ve bir kısmının ortadan kaldırılmasını Anayasa'ya uygun buldu. Mahkeme, esas olarak kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarının diğer çalışanlardan farklı düzenlenmesi gerektiğine karar verdi. Ancak bu karar ayrı bir yasayı zorunlu kılmıyor. Mahkeme, bu itiraz dışında diğer sigortalılar açısından yasanın temel maddelerini onayladı. Mahkeme, emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim gün sayısının 9000 güne çıkarılması, emekli aylıklarının düşürülmesi, tek çatı uygulaması, genel sağlık sigortası, sağlık hizmetlerinden katkı payı alınması gibi yasanın temel hükümlerini Anayasa'ya uygun buldu.

Yasa Tadilatla Uygulanamaz

Mahkeme kararının diğer bir olumsuz yönü ise çalışanlar arasında ayırımı ve eşitsizliği derinleştirecek ve kalıcı hale getirecek olmasıdır. Çalışanlar arasında büyük haksızlıklar ve mağduriyetler yaratan yapay ayırımlar bu karar ile kalıcı hale gelebilecektir.

Mahkemenin gerekçeli kararı hukuk ve sosyal politika açısından sosyal güvenlik hakkının ciddi bir biçimde zedelenmesi anlamına geliyor. Mahkeme sosyal güvenlik hakkının özünü ortadan kaldıran yasa hükümlerini Anayasaya uygun bulmuştur. Ancak Mahkemenin bu kararı –Mahkeme'nin amacı bu olmasa da- sosyal güvenlik yasasının rafa kaldırılmasını gerektiriyor. Mahkeme sosyal güvenlikte tek çatıya şeklen itiraz etmemiş ancak kamu görevlileri için farklı uygulama isteyerek "tek çatı"nın "tek çatı altında iki çatı" haline gelmesine yol açmıştır. Yine Mahkeme Genel Sağlık Sigortasına onay vermiş ancak kamu görevlileri için ayrı uygulama isteyerek Genel Sağlık Sigortası uygulamasını da iki parçalı hale getirmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararı sonrasında artık "norm ve standart birliğinden" söz etmek olanaklı değildir.

Mahkeme aynı yasa ile kamu görevlileri için farklı uygulama yapılabileceğini düşünse de yasanın bu haliyle tadil edilmesi çok daha büyük sorunlara yol açacaktır. Sosyal devlet ilkesi ve sosyal güvenlik hakkına aykırı olarak hazırlanan yasa, Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında "eşitlik" ilkesine de aykırı hale gelmiştir. Yüksek Mahkeme'nin yasanın özüne itirazı olmasa da gerekçeli kararın pratik ve politik sonucu yasanın artık uygulanamaz hale geldiğidir. Yasa önümüzdeki günlerde yapılacak tadilatlarla 1 Temmuz 2007'de yürürlüğe sokulamaz. Yasa seçim sonrasına bırakılmalı, toplumsal örgütlerle mutabakat sağlanarak yeni baştan ele alınmalı ve gerçek bir sosyal güvenlik reformuna dönüştürülmelidir.

Bu yazı dizisinde sosyal güvenliğin ve çalışanların sosyal haklarının geleceği açısından yaşamsal önem taşıyan Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararını sosyal haklar ve sosyal politika boyutu ile ele almaya ve yarattığı sorunları gözler önüne sermeye çalışacağız.

Sosyal güvenlik yasasının temel amacı

Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararını ele almadan önce kamuoyuna "reform" olarak sunulan sosyal güvenlik yasalarının temel hedeflerini ve temel varsayımlarını hatırlamakta yarar var. "Reform" adı altında sosyal güvenlikle ilgili iki yasa kabul edildi. Bunlardan birincisi 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Yasasıdır. Bu yasa ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) oluşturuldu. "Tek çatı" yasası olarak da bilinen bu yasa ile Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tüzel kişilikleri sona erdi, üç ayrı sosyal güvenlik örgütü SGK çatısı altında birleşti. Kasım 2006'nın son günlerinde toplanan SGK Genel Kurulu ile birlikte kurumun yönetim kurulu seçildi. Sosyal Güvenlik Kurumu yasası şu an yürürlükte. Tek çatı uygulaması hazırlık süreci açısından sorunlar taşısa da ilkesel olarak doğru bir adım. Ancak tek çatı haline gelen Sosyal Güvenlik Kurumu demokratik bir yapı değil. Tek çatıda hükümet belirleyici ve siyasi vesayet devam ediyor. İkinci yasal düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur (SSGSSK). Karşı-reformun esası bu yasadır. Bu yasa ile sosyal güvenlik ve sağlık haklarını yeniden düzenleniyor. Birinci yasa sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin örgütlenmesi, ikinci yasa ise sigortalıların hak ve yükümlülükleri ile ilgili.

"Sosyal güvenlik reform" yasaları, sosyal güvenliğe ayrılmakta olan kaynakların bütçe üzerinde yük oluşturduğu ve makro ekonomik dengeleri bozduğu gerekçesine dayalı olarak hazırlandı. Bu yüzden "reform"un temel amacı sosyal güvenliğe ve sağlığa ayrılan kamu/devlet katkısını azaltmaktır. Yasanın temel düzenlemelerinin tümü (emekli aylıklarının düşürülmesi, emekli olmanın zorlaştırılması, sağlık hizmetlerinde katkı payının artırılması/paralı hale getirilmesi) devletin sosyal güvenliğe katkısını azaltma hedefine yöneliktir. 26 Nisan 2005 tarihinde IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda sosyal güvenlik sistemine halen yüzde 4,5 olan bütçe desteğinin yüzde 1'e düşürülmesinin temel hedef olduğunu belirtildi ve sosyal güvenlik reformunun Meclisten geçirileceği taahhüt edildi. Bu çerçevede AKP hükümeti sosyal güvenlik karşı-reformunu hızla yasalaştırdı.

Yasanın iptali neden istendi?

Sosyal güvenlik karşı-reformu, hazırlık aşamasında sendikaların, meslek örgütlerinin ve kamuoyunun büyük tepkisini çekti. AKP hükümeti yasanın hazırlık sürecine sendikaları ve meslek örgütlerini katmadı. Sendikalar ve sağlık meslek örgütleri yasa taslakları ortaya çıktıktan sonra itirazlarını sürdürdüler. Bu itirazlar ne yazık ki karşı-reformu önleyecek çapta olamadı. Yasanın temel yaklaşımı değiştirilemedi. Kısmi bazı hak kayıpları engellendi. Ancak hükümet kendi deyimi ile yasanın "temel parametrelerine" dokundurtmadı.

Yasa TBMM'de temel yasa olarak ele alındı ve maddelerinin ayrıntılı olarak görüşülmesini engelledi. 19 Nisan 2006 günü TBMM tarafından kabul edilen yasanın 15 maddesi Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından 10 Mayıs 2006 tarihinde veto edildi. Cumhurbaşkanı Sezer veto gerekçesinde şu görüşlere yer vermişti:

"Sosyal devlette sosyal güvenlik sistemi, yalnızca aktüeryal hesaba dayanan bir düzenek olarak oluşturulamaz. Sosyal güvenliği salt aktüeryal denge olgusu düşüncesiyle oluşturmak, "sosyal devlet" ilkesini savsaklamak anlamına gelir ki, bunu, Anayasa'nın 2. maddesiyle bağdaştırmak olanaksızdır.

"Devletin 'sosyal' niteliği, aktüeryal denge ile sosyal devlet ilkesi arasında uyum sağlanmasını; sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan açıkların, başka bir deyişle sosyal güvenlik yükünün gerektiğinde devletçe karşılanmasını zorunlu kılar."

"Ayrıca, hukuk devletinin amaç edindiği kişinin korunması da toplumda sosyal güvenliğin, sosyal gönencin ve sosyal adaletin sağlanmasıyla gerçekleştirilebilmektedir."

"Cumhuriyet'in nitelikleri arasında yer verilen sosyal hukuk devleti ilkesi uyarınca, toplumda yoksul ve gereksinim duyan insanlara Devlet'çe yardım yapılarak, onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyinin sağlanması, böylece, sosyal adaletin ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesine elverişli ortam yaratılması gerekmektedir."

"Sosyal güvenliğin de içinde bulunduğu sosyal hakların devletçe tanınmış olması yeterli değildir. Bu hakların gerçekleşmesi için devletin olumlu edimde bulunması, sosyal güvenlik alanında oluşturulacak kural ve kurumların da

Anayasa'nın sözüne ve özüne, bu bağlamda sosyal hukuk devleti ilkesine uygun olması zorunludur."

"Bu yaklaşım, emekli olabilmek için öngörülen prim ödeme gün sayısı, prime esas aylık tutarı ve prim oranı, emekliliğe hak kazanabilme ile emekli aylığına hak kazanmada yaş sınırları, yaşlılık aylığı bağlama oranı, yaşlılık aylığı hesaplama yöntemi, aylıklarda sağlanacak yıllık artış tutarı ve sağlık gibi konularda getirilen kuralların adil, makul ve ölçülü olmasını gerektirmektedir."

Ancak AKP hükümeti Sezer'in bu veto gerekçesini dikkate almadan yasayı 31 Mayıs 2006 tarihinde yeniden kabul etti. Yasa 16 Haziran 2006 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlandı. Cumhurbaşkanı Sezer 16 Haziran 2006 tarihinde, 118 CHP Milletvekili ise 14 Temmuz 2006 tarihinde Anayasa Mahkemesine başvurarak 5510 sayılı yasanın pek çok hükmünün iptalini ve yürürlüklerinin durdurulmasını talep ettiler. İptali istenen maddeler arasında yasanın esasına ilişkin çok sayıda madde vardı. Yasanın 23 ayrı maddesinin çeşitli fıkra ve ifadelerinin iptali isteniyordu. Anayasa mahkemesi 20 Temmuz 2006 tarihli toplantısında iki başvuruyu birleştirerek ele almaya karar verdi.

Anayasa Mahkemesinin gerekçeli kararını ele almadan önce iptal isteminin gerekçesini de ele almakta yarar var. Çünkü Anayasa mahkemesi bu gerekçeleri dikkate almaksızın; iptal isteminin gerekçesinde yer alan sosyal devlet felsefesinin tamamen uzağında bir karar verdi. Cumhurbaşkanı Sezer'in iptal başvurusunun özünü yasanın, Anayasa'nın "sosyal devlet" ve "eşitlik" ilkeleri ile "sosyal güvenlik hakkı" yönünden incelenmesi gerektiği oluşturuyordu. Özellikle "sosyal devlet" ilkesi Sezer'in başvurusunun esasını oluşturuyordu.

Sosyal Güvenlik: Birey yönünden "hak", devlet yönünden "ödev"

Sezer, iptal talebinin gerekçesinde sosyal devleti, "bireyin huzur ve gönencini gerçekleştiren ve güvenceye alan, kişi ve toplum arasında denge kuran, emek ve sermaye ilişkilerini dengeli olarak düzenleyen, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma yaşamının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, ekonomik ve mali önlemleri alarak çalışanları koruyan, işsizliği önleyici ve ulusal gelirin adalete uygun biçimde dağılmasını sağlayıcı önlemleri alan, adaletli bir hukuk düzeni kuran ve bunu sürdürmeye kendini yükümlü sayan, hukuka bağlı devlet" olarak tanımlıyor ve şu saptamayı yapıyordu:

"Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin tüm kararlarına egemen olan görüşe göre de sosyal devletin görevi, kişinin doğuştan sahip olduğu onurlu bir yaşam sürdürmesini, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirmesi için gerekli koşulları, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği, yani sosyal adaleti, sosyal gönenci, sosyal güvenliği ve toplumsal dengeyi sağlamaktır."

Sezer, iptal talebinin gerekçesinde yukarıda yer verdiğimiz veto gerekçelerine de yer veriyor ve sosyal güvenliğin sadece aktüeryal hesaplara (sigortacılıkta gelir gider dengesi) dayalı olarak ele alınamayacağının altını çiziyordu. İptal talebinde sosyal güvenlik hakkının tanınmasının yeterli olmadığı, devletin bu konuda olumlu ediminin zorunlu olduğunu haklı olarak vurguluyordu.

Gerekçede Anayasa'nın 60. maddesinde yer alan herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu; devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli önlemleri alıp örgütü kuracağı" yönündeki hükme yer verilerek; sosyal güvenliğin, bireyler yönünden "hak", devlet yönünden ise "ödev" olarak öngörüldüğünün altı çiziliyordu.

Cumhurbaşkanı'nın iptal talebinin gerekçesinde sendikalar tarafında da dile getirilen saptamalar yer almaktaydı. Bunlar, emekli olabilmek için öngörülen prim gün sayısı, prime esas aylık tutarı ve prim oranı, emekliliğe hak kazanabilme ile emekli aylığına hak kazanmada yaş sınırları, yaşlılık aylığı bağlama oranı, yaşlılık aylığı hesaplama yöntemi, aylıklarda sağlanacak yıllık artış tutarı ve sağlık hizmetlerindeki kısıtlamalar ile katkı payları ile ilgili kuralların "adil, makul ve ölçülü" olmadığı yönündeydi. İptali istenen maddeler de bu konularla ilgiliydi. Ne yazık ki Anayasa Mahkemesi, aynı zamanda eski Anayasa Mahkemesi Başkanı olan Cumhurbaşkanı Sezer'in bu gerekçelerini görmezden geldi.

2) Anayasa Mahkemesi kararının özü: Sosyal devlete uzak, "liberal devlete" yakın

Anayasa Mahkemesi'nin sosyal güvenlik yasası ile ilgili iptal kararı yasanın temel anlayışını benimseyen bir içeriğe sahiptir. Mahkemenin gerekçeli kararı daha önceki pek çok kararında var olan sosyal devlet ve sosyal hakların korunması kaygısından uzaktır.

Anayasa Mahkemesinin iptal başvurularının esasına ilişkin kararı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde (V-A) esasa ilişkin genel yaklaşım ortaya konmakta, ikinci bölümde (V-B) ise iptali istenen kurallara ilişkin kararlar yer almaktadır. V-A bölümü Anayasa Mahkemesi'nin temel felsefesini, kararın dayandığı temel yaklaşımı ortaya sermesi açısından büyük önem taşımaktadır. Toplam 171 sayfalık kararın esasa ilişkin bölümü Mahkemenin konuya ilişkin dünya görüşünü (buna ideoloji demek de mümkün) ortaya koymaktadır. Daha sonra tek tek iptali istenen maddelere ilişkin alınan kararlar bu temel görüşe dayalıdır.

Anayasa Mahkemesi, iptal başvurusunu görüşmeden önce 5 Aralık 2006 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Vekili Birol Aydemir, Başkan Yardımcısı Tahsin Güney, Başkan Yardımcısı Mehmet Ali Özyer, Danışman Hüseyin Çelik, Emekli Sandığı Tahsisler Daire Başkanı Veysel Uyar ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Önder İnce'nin sözlü açıklamaları dinlemiştir. Gerek gördüğü durumlarda tüm ilgilileri dinleme yetkisine sahip olan Yüksek Mahkeme yedi hükümet yetkilisini dinlemiş ancak yasadan en çok etkilenecek olan çalışanların temsilcilerini, sendikalar ile meslek örgütlerini ve bilim insanlarını dinleme ihtiyacı duymamıştır. Oysa hükümetin görüşleri zaten bilinen ve sistemli olarak kamuoyuna duyurulan görüşlerdi. Yüksek Mahkemenin yasadan mağdur olacakları dinleme ihtiyacı duymaması önemli bir eksikliktir.

Mahkemenin temel yaklaşımı: "Sosyal Devlet" ilkesinin yok sayılması

Gerek Cumhurbaşkanının gerekse 118 milletvekilin iptal başvurularında hâkim vurgu "sosyal devlet" ve "sosyal güvenlik hakkı" iken Mahkemenin gerekçeli

kararında sosyal devlet ilkesi adeta görmezden gelinmiştir. Oysa yasanın sosyal devlet ilkesine aykırılığı iptal başvurularında esaslı bir yer tutmuştu. Saptayabildiğimiz kadarıyla iptal başvurularında tam 35 kez "sosyal devlet" ilkesine atıf yapılarak yasanın sosyal devlet ilkesine aykırılıkları vurgulanmıştı.

Yüksek Mahkeme ise iptal başvurusunda bu derece esaslı bir yer tutan "sosyal devlet" ilkesini yasanın esasını incelerken konu etmemiş ve yasayı sosyal devlet ilkesi açısından tartışmaya gerek görmemiştir. Yasanın esasını "sosyal devlet" ilkesi ve "sosyal güvenlik hakkı" açısından ele almayan Mahkeme yasayı sadece "eşitlik" ilkesi açısından değerlendirmeyi tercih etmiştir. Mahkeme bu tercihini şöyle belirtmektedir:

"Sosyal güvenlik hakkından yararlanacak olanların hukuksal konumları gözetilerek aynı statüde bulunmayanların bu statülerinin gerekli kıldığı kurallara bağlı tutulmaları Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesinin doğal bir sonucudur. Bu ilke, hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez."

"Bu durumda 5510 sayılı Yasa kapsamında bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile diğer sigortalıların aynı hukuksal konumda bulunup bulunmadıklarının saptanması Anayasal denetim yönünden önem taşımaktadır."

Bir garip "eşitlik" anlayışı

Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararının özü bu ifadelerde özetlenmektedir. Anayasa Mahkemesi, kamu görevlilerin özlük haklarına ilişkin düzenlemenin Anayasa'nın 128. maddesinde özel olarak vurgulandığını belirterek kamu görevlileri için statülerine, yaptıkları görevin gereklerine uygun, emeklilikleri için de önceki statüleri ile uyumlu farklı yasal düzenleme yapılmasının gerekli olduğu sonucuna varmaktadır. Mahkeme memur statüsü ile emekli statüsü arasında organik bağ olduğu iddiasındadır. Yüksek Mahkeme sadece emeklilik konusunda değil sağlık hakları konusunda kamu görevlileri için "farklı" düzenleme yapılmasını savunmaktadır. "Sosyal devlet" ilkesi dikkate alınmadan yapılan "eşitlik" değerlendirmesi ise yeni yeni sorunlar yaratmaya adaydır. Yüksek Mahkemenin "eşitlik" ilkesinden hareketle aldığı karar yasanın daha da eşitsiz hale gelmesine zemin hazırlamıştır.

Anayasa Mahkemesi bu görüşten hareketle yasanın pek çok temel hükmünü kamu görevlileri açısından iptal etmiştir. Ancak Mahkeme bu iptaller ile yetinmemiş iptal başvurusunda olmamasına karşın Kuruluş Yasasının verdiği yetki ile yasanın başka maddelerini de iptal etmiş ve kamu görevlilerinin tümüyle

yasanın kapsamından çıkarılmasına karar vermiştir. Ancak Anayasa Mahkemesinin talebi ayrı bir yasa değil kamu görevlileri için diğer sigortalılardan "farklı" düzenleme yapılmasıdır.

Ancak Anayasa'nın 128. maddesinden kamu görevlilerinin ne aktif dönemlerinde ne de pasif (emeklilik) dönemlerinde yaptıkları işten dolayı farklı düzenlemelere tabi tutulmayı gerektirecek bir anlam çıkarmak oldukça tartışmalıdır. 128. maddede kamu görevlilerinin hak ve yükümlülükleri ile özlük haklarının yasayla düzenleneceği belirlenmiştir. Karşı oy yazılarının birinde de vurgulandığı gibi Anayasa Mahkemesi'nin bugüne kadar verdiği kararlarda da 128. madde yönünden yapılan değerlendirmeler, belirtilen konuların yasa ile yapılıp yapılmadığını tespit etmekle sınırlı tutulmuştur. Özellikle Yasa ile belirleme yerine yetki devri suretiyle daha alt düzenlemelere (tüzük, yönetmelik, genelge gibi) bırakıldığı durumlarda Anayasa Mahkemesi yetki devrini öngören yasa kurallarını iptal etmiştir. Böylece, kamu görevlilerinin görev, yetki, hak ve yükümlülükleriyle özlük hakları için Anayasa'nın öngördüğü "yasa ile düzenleme" güvencesi sağlanarak keyfi uygulamaların engellenmesi amaçlanmıştır. Anayasa'nın 128. maddesi çalışanlar arasında hak ve yükümlülükler konusunda norm ve standart birliği sağlamaya engel değildir. Yapılması gereken sadece sosyal güvenlik hakları konusunda değil sendikal haklar konusunda çalışanlar arasındaki yapay ayırımları ortadan kaldırmaktır.

Ayırımcı bir karar

Anayasa Mahkemesinin "eşitlik" ilkesinden hareketle kamu görevlileri için farklı düzenleme yapılması yönünde verdiği karar sosyal güvenlik hakkına dayalı bir karar olarak değerlendirilemez. Yüksek Mahkeme çalışanların risklere ve belirsizliklere karşı korunma kaygısından hareket etmemiş, devletin memurunu diğer çalışanlardan ayrı tutma refleksiyle, geleneksel paternalist/devletçi anlayışla hareket etmiştir. Üstelik bu yaklaşım Anayasa Mahkemesinin önceki kararlarıyla da çelişmektedir. Anayasa Mahkemesinin 06.01.2005 günlü, E.2001/479, K.2005/1 sayılı kararında "Devletçe, sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanmasına elverişli ortamın yaratılması ve bu anlamda sosyal güvenlik alanında getirilecek bir haktan, aynı sosyal güvenlik kurumu içinde yer alan ve temelde birbirine yakın konumda bulunan tüm sigortalıların "dengeli ve makul" ölçüler içinde yararlanmalarını öngören düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir" görüşlerine yer verilmiştir.

Yine bu kararda, aynı sosyal güvenlik sistemi içinde bulunan, aynı sosyal risklere karşı asgari ölçüde güvence altına alınan ve aynı kurallara bağlanan sigortalıların aynı hukuksal statü içinde özdeş durumda bulunan kişiler olduğu, aynı durumdaki kişilerin, yasanın öngördüğü haklardan aynı esaslara göre yararlandırılmalarının ise eşitlik ilkesinin gereği olduğu açıklanmıştır. Görüldüğü gibi Anayasa Mahkemesi iki yıl önce eşitlik ilkesini çok farklı yorumlamıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hakları için talep ettiği farklılıklar kamu görevlileri ile diğer çalışanlar arasındaki yapay ayrılıkları derinleştirici niteliktedir. Bu yapay ayrılıklar çalışanları çeşitli katmanlara bölmekte, hukuklarını ayırmakta, haklarını farklılaştırmaktadır. Bu ayırım iki

tarafı keskin bir bıçak gibi işlemekte bazen işçilere bazen de kamu görevlilerine zarar vermektedir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları sınırlanırken de kamu görevlilerinin "farklı" olduğu iddiasından hareket edilmektedir.

Anayasa Mahkemesi, kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarının farklı düzenlemesi gereğini karar verirken, kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı olmadığını ve grev hakkının sadece işçilere tanındığının altını çizme gereğini duymuştur. Mahkeme böylece diğer çalışanlara göre sendikal hakları kısıtlanan kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarının farklılaştırılması ile bu mağduriyetin dengelenmesini yöntemini tercih etmiştir. Bu yöntem örtük olarak kamu görevlilerinin sendikal hak kısıtlarının devamına yeşil ışık yakılması anlamına gelmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin kamu görevlilerinin kazanılmış sosyal güvenlik haklarını koruma tutumu, bu konuda adil ve eşitlikçi davransaydı anlamlı olabilirdi ve gerçekten sosyal devlet kaygısıyla yapılmış sayılırdı. Ancak kamu görevlilerin haklarının korunması noktasında "duyarlı" davranan Yüksek Mahkeme kaderleri piyasa mekanizmasına bağlı çalışanların sosyal güvenlik haklarının budanması konusunda hiçbir beis görmemiştir. Bu tutum, "sosyal devletçi" değil "seçkinci-devletçi" bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Sosyal güvenlik hakkını esaslı olarak kısıtlayan bir karar

Anayasa Mahkemesi kararlarının kesin ve bağlayıcı olması nedeniyle yasanın temel maddeleri konusunda Mahkemenin vermiş olduğu kararlar bu maddelerin yeniden düzenlenmesi açısından büyük önem taşıyor. Çünkü yasa eğer yeniden gündeme getirilirse Mahkemenin iptal kararı esas alınacak ve bu karar temelinde yeniden düzenlenecektir. Bir diğer anlatımla Anayasa Mahkemesi kararı karşı-reformun çerçevesini belirlemiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği maddelerin tümünün ayrıntısına girmek yer nedeniyle olanaksız, bu yüzden yasanın temelini oluşturan kurallar açısından Yüksek Mahkemenin tutumunu ele alacağız.

Bilindiği gibi yasa yurttaşların yükümlülüklerini artıran ancak haklarını kısıtlayan, daraltan bir felsefeye dayalı olarak hazırlandı. Temel amaç devletin sosyal güvenliğe yaptığı katkıyı azaltmaktı. Anayasa Mahkemesi bu yaklaşımı tümüyle benimsemiş ve bunun Anayasal dayanaklarını üretmiştir. Bu yaklaşım sadece çoğunluk görüşüne değil çeşitli karşı oy yazılarına da hakimdir.

Anayasa Mahkemesi tek tek maddelere ilişkin verdiği kararlarda Anayasa'yı dar yorumlamıştır. Mahkeme gerekçeli kararda, Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan "sosyal devlet" ilkesine dayanmak yerine Anayasa'nın 65. maddesindeki bir hükme atıf yapmıştır. Anayasa'nın 65. maddesinde, "devletin, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği" hükmü yer almaktadır. Anayasa Mahkemesi, söz konusu maddeyi sosyal güvenlik haklarını kısıtlayan maddeleri onaylarken defa-

larca yeniden keşfetmiştir. Anayasa Mahkemesi kararı, "sosyal devlet" ilkesinden köklü bir uzaklaşma, "liberal-iktisadi devlet" ilkesine ise yakınlaşma anlamına geliyor.

Ancak, 65. maddedeki kural devlete, daha önceki Anayasa Mahkemesi kararlarında da vurgulandığı gibi, yurttaşlar için hak, kendisi için ödev olan sosyal güvenliği sağlama görevini yerine getirirken, sosyal sigortacılığın teknik gereklerine uygun kimi sınırlamalar yapma hakkı tanımakta, ancak sosyal güvenlik hakkını kullanılamayacak duruma getiren önlemler alma yetkisini vermemektedir. Anayasa Mahkemesi'nin 23.02.2001 günlü, E.1999/42, K.2001/41 sayılı kararında belirtildiği gibi, sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklerin, hukuk devletinde olması gereken hukuk güvenliğini zedelemeyecek biçimde "adil, makul ve ölçülü" olması zorunludur. Bilindiği gibi Anayasa'nın 13. maddesi bir hakkın özünü ortadan kaldıran ve ölçülü olamayan sınırlamalara engeldir. Bu nedenle mahkemenin cumhuriyetin temel ilkelerini (sosyal hukuk devleti) esas almayıp 65. maddedeki kurala başvurması son derece daraltıcı bir yorumdur. Çünkü Anayasa'nın 2. maddesinde yer alan "sosyal devlet" ilkesi değiştirilmesi dahi teklif edilemeyen maddeler arasındadır. Yine Mahkemenin Anayasa'nın 60. maddesi ile güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkını ve bu maddenin devlete yüklediği yükümlülükleri esas almak yerine 65. maddedeki istisnaya daraltıcı bir yorumla başvurması sosyal hukuk devletinin ihmali anlamına gelmektedir.

Hem karar gerekçesinde hem de kimi karşı oy yazılarında Anayasa Mahkemesi'nin sosyal güvenlik harcamaları konusunda yapılan yoğun dezenformasyonun etkisi altında kaldığı ve bütçeden sosyal güvenliğe aktarılan kaynakları bir "yük" ve "açık" olarak gördüğü ve buradan hareketle sosyal güvenlik haklarındaki esaslı kısıtlamalara onay verdiği anlaşılmaktadır.

Tek çatı ve Genel Sağlık Sigortasının geleceği

Gerekçeli karar, sosyal güvenlik kurumlarının tek açtı altında toplanmasına itiraz etmiyor. Karar uygulanamaz hale getirse de "tek çatı" ve "Genel Sağlık Sigortasını" biçimsel olarak ortadan kaldırmıyor.

Kamu görevlileri için farklı düzenleme yapılmasını isteyen mahkeme, bu düzenlemenin aynı hukuksal konumda bulunmayanların bu özelliklerini ve farklılıklarını yansıtmak koşuluyla aynı veya başka bir yasa içinde yapılmasının yasa koyucunun takdiri içinde olduğuna karar vermiştir. Diğer bir anlatım ile Mahkeme kamu görevlileri için farklı hükümlerin aynı yasa metninde yer almasına ve tek çatı altında kamu görevlilerinin sosyal güvenlik hukukunun farklı kurallara bağlanabilmesine olanak tanıyor. Dolayısıyla mahkemenin ayrı yasa değil ayrı kural talebi söz konusudur.

Mahkeme, Genel Sağlık Sigortasını Anayasa'ya uygun bulmakta tıpkı emeklilik haklarında olduğu gibi sağlık konusunda kamu görevlilerinin haklarının ayrı kurallarla belirlenmesini istemektedir. Bu noktada da Yüksek Mahkeme ayrı bir yasa veya ayrı bir sağlık sistemi değil aynı sistem içinde farklı kurallar ve bir alt sistem talep etmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin sosyal güvenlik ve sağlık konusundaki önerisi bir "matruşka" modelidir; Mahkeme tek çatı altında iki alt çatı önermektedir. Birincisi kamu görevlileri için ikincisi diğer çalışanlar için. Mahkemeye göre Tek Çatı ve Genel Sağlık Sigortası uygulaması sürebilir ancak sistemin içinde kamu görevlilerine özgü paralel bir sistem yer almalıdır. Yüksek Mahkemenin talebi bundan ibarettir. Mahkemenin Genel Sağlık Sigortası yoluyla sağlık hizmetlerinin piyasalaştırılmasına bir itirazı yoktur, dahası bunu Anayasa'ya uygun bulmaktadır.

Gerekçeli kararda yer alan "yasa koyucunun, memurlara ödenecek emekli aylığı ile diğer çalışanlara ödenecek yaşlılık aylığının hesaplanmasında, bunların benzerliklerini ve farklılıklarını dikkate alarak, aktüeryal dengeleri bozmadan düzenlemeler yapması olanağı bulunduğu ve bu konudaki takdirin ise kendisine ait olduğu açıktır" ifadesi kamu görevlileri için yapılacak farklı düzenlemenin kısıtlarını göstermesi açısından önemlidir. Mahkeme kamu görevlileri için farklı düzenlemeyi gerekli görmekle birlikte bu farkın sınırını yasa koyucuya bırakmaktadır. Bir diğer ifadeyle Mahkeme kamu görevlilerinin mevcut soysal güvenlik haklarının kısıtlanmasına yeşil ışık yakmakta sadece diğer sigortalılara göre farklı olmasını savunmaktadır. Buradan çıkarılacak en önemli sonuç gerekçeli kararın kamu görevlilerinin mevcut sosyal güvenlik haklarını tümüyle korumadığıdır.

Anayasa Mahkemesi, tek çatı ve genel sağlık sigortası uygulamasını onaylamış olmasına rağmen tek çatı ve genel sağlık sigortasının Mahkemenin yorumladığı şekilde uygulanması, yasanın mevcut halinden çok daha büyük sorunlar yaşanmasına yol açacaktır. Mahkemenin maksadı bu olmasa da gerekçeli karardan sonra tek çatı ve genel sağlık sigortası uygulanamaz hale gelmiştir.

3) Adaletsiz ve Ayırımcı Kararlar

Daha geç ve daha güç emekliliğe onay

Bilindiği gibi "reform" yasası ile emekliliği hak etme koşulları zorlaştırılmakta, belirli çalışan kesimleri (mevsimlik ve esnek çalışanlar) için neredeyse imkânsız hale getirilmektedir. Tam emekli aylığı almak için halen 7000 gün olan prim gün sayısı, 2007'den itibaren her yıl 100 gün artırılarak 9000 güne yükseltilmiştir. Kısmi aylık elde etmek için halen 3600 ile 4500 gün arasında değişen prim gün sayısı ise 5400 güne yükseltilmiştir Emekli olmak için yaş koşulunun 2036 yılına kadar kadınlar için 58 erkekler için 60 olarak devam etmesi, 2036 ile 2048 arasında kademeli olarak yükseltilerek erkek ve kadınlar için 65 yaşta eşitlenmesi öngörülmüştür.

Emekliliği hak etme koşullarının zorlaştıran yasa hükümlerinin Anayasa'ya ve sosyal hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu iptal dilekçesinde ayrıntılı olarak dile getirilmişti. Sendikalar ve meslek örgütlerinin kaygı ve eleştirilerine içeren bu görüşleri şöyle özetlemek mümkündür:

"Yasa ile tüm sigortalılar yönünden emekli aylığı bağlama yaş sınırının zaman içinde de olsa 65'e yükseltilmesinin; sürekli çalışma olanağı işverenin inisiyatifinde bulunan sigortalılar yönünden de prim ödeme gün sayısının 9000'e

çıkarılmasının, gelecek kuşakların emeklilik hakkına kavuşmasını olanaksız kılacağı, bu niteliği ile adil, makul ve ölçülü olmadığı açıktır. İş sözleşmesi ile çalışanlar yönünden prim ödeme gün sayısının 7000'den 9000'e çıkarılması, Türkiye gerçekleriyle bağdaşmadığı gibi, esnek çalışmanın, sendikasızlaştırmanın, kayıtdışı çalıştırmanın ve yoğun işsizliğin yaşandığı ülkemizde gerçekçi de görünmemektedir.

Öte yandan sigortalıların koşulları kanunla belirlenmiş bir statüye, devlete ve hukuk sistemine güvenerek girmelerinin ardından daha sonra bu statüde ölçüsüz biçimde hakları kısıtlayıcı ve hakkın özünü zedeleyici değişiklikler yapılması hukuk güvenliği, kazanılmış hakların korunması ve dolayısı ile hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmaz"

Yüksek Mahkeme, yaş ve prim gün sayısı konusunda yapılan ölçüsüz artışın, kamu görevlileri açısından Anayasa'ya aykırı olduğunu ve iptaline karar vermiştir. Ancak şaşırtıcı bir biçimde diğer sigortalılar açısından yasanın Anayasa'ya uygun olduğuna karar vermiştir. Mahkeme bu kararını şöyle gerekçelendirmiştir:

> "Sosyal güvenlik sistemindeki olumsuzlukların ortadan kaldırılması amacı ile çalışanların emekli yaş haddi ve prim ödeme gün sayılarının belirli bir ölçü ve denge gözetilerek yükseltilmesi sosyal güvenlik hakkını ortadan kaldıran veya onu kullanılamayacak ölçüde sınırlayan bir düzenleme olarak nitelendirilemez".
>
> "Sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak çalışanların emeklilikleri için öngörülen yaş haddinin aynen korunması durumunda Kurumun finansman sorununun daha da büyüyeceği gözetildiğinde bu sınırın aktüeryal dengelere göre zaman içinde yükseltilmesinin yasa koyucunun takdirinde olduğu açıktır."

Açıklanan nedenlerle, iptali istenen kuralın Anayasa'ya aykırı olmadığına, iptal isteminin reddine karar verilmiştir. Esnek ve kuralsız bir çalışma düzenine ve piyasa kurallarına tabi olarak çalışan işçilerin 9000 gün prim ödemesini makul bulan bir yargı kararı ile yüz yüzeyiz. İş güvencesi olan kamu görevlileri için dahi bu süreyi makul bulmayan Yüksek Mahkeme iş güvencesinden yoksun işçilere bu süreyi nasıl reva görmektedir? Öte yandan özel sektörde, sanayide bir işçinin işveren tarafından 60/65 yaşına kadar çalıştırılacağını düşünmek "adil, makul ve ölçülü" bir yaklaşım olabilir mi?

İstihdamın yaklaşık yarısının kayıt dışı olduğu koşullarda, İş Yasanın esnek ve kuralsız çalışma biçimlerini kurumlaştırdığı dikkate alınırsa bağımlı çalışan bir sigortalının 9000 prim süresini tamamlaması mucize olacaktır. Özellikle kısmi zamanlı ve mevsimlik çalışanların 9000 gün prim süresini tamamlaması olanaksızdır.

Emekli aylığının düşürülmesine onay

Yasa bir yandan emekli olmayı zorlaştırırken diğer yandan emekli aylıklarının düşürülmesini de hedeflemektedir. Mevcut sistemde 25 yıllık sigortalılık süresi için aylık bağlama oranları SSK ve Bağ-Kur'da yüzde 65, Emekli Sandığı'nda

yüzde 75'tir. SSK ve Bağ-Kur'a tabi sigortalılara her ek yıl için yüzde 2,6, Emekli Sandığı'na bağlı sigortalılara her yıl için yüzde 3 oranında emekli aylığı bağlanmaktadır. Yasa ile aylık bağlama oranları bütün çalışanlar için 2015 yılına kadar yüzde 2,5'e, 2016 yılından itibaren ise yüzde 2'ye düşürülmektedir.

Halen ödenen emekli aylıklarının, insan onuruna yaraşır asgari yaşama düzeyini sağlamaktan uzak olduğu dikkate alınacak olursa, bu aylıkları daha da azaltan yeni kuralın adil, makul ve ölçülü olmadığı; emeklilerin ulusal gelirden hak ettikleri payı almalarını önleyeceği açıktır.

Mahkeme isabetli bir şekilde bu düzenlemeyi kamu görevlileri açısından iptal etmiştir. Böylece kamu görevlilerinin emekli aylıklarının düşmesi engellenmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme bu madde de ayırımcı davranmış ve kuralı diğer sigortalılar açısından onaylamıştır. Mahkeme burada da 65. maddesinde yer alan "devletin sosyal ve ekonomik alanlardaki görevlerini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği" hükmünü gerekçe göstermiştir.

Emekli aylıkları ile ilgili bir diğer sorun ise eski ve yeni emekli aylıkları arasındaki adaletsizliktir. Önceki ve sonraki emekliler arasındaki gelir farkını giderecek düzenlemeye, yasada da yer verilmemiştir. Bu durum aynı görevi yapmış önceki ve sonraki emekliler arasında, hakkaniyete aykırı biçimde gelir farkı yaratacaktır. Emekli aylıklarının, yasal kesin ölçütler yerine piyasa koşullarına dayanan yönetsel keyfi ölçütlerle artırılmasının hukuk devleti ilkesine aykırılık oluşturduğu dava dilekçesinde vurgulanmıştır.

Dava dilekçelerinde yasanın yürürlüğe girmesinden önce bağlanmış aylık ve gelirlerin sadece enflasyon oranında artırılmasının öngörüldüğü, millî gelirdeki artış payının emekli aylıklarına yansıtılmamasının, emeklilerin millî gelirden aldıkları payın daha da gerilemesine neden olacağından ilgili maddenin iptali istenmişti.

Mahkeme bu hükmü kamu görevlileri açısından iptal etmiş, işçiler ve serbest çalışanlar açısından ise Anayasa'ya uygun bulmuştur. Mahkeme işçilerin ve esnafların emekli aylıklarını düşürülmesini onaylamıştır.

Sağlık haklarının sınırlanmasına onay

Yasa ile öngörülen Genel Sağlık Sigortası sistemi sağlık hizmetlerinin ticarileşmesinin, piyasalaşmasının önünü açmakta, sağlanacak sağlık hizmetleri ile teşhis ve tedavi yöntemlerinin sınırlanmasına olanak tanımakta, katılım paylarını öngörmekte, otelcilik hizmeti ve öğretim üyesi muayene farkı adı altında hastalara yeni yükler ve protez haklarına önemli sınırlamalar getirmektedir. Anayasa Mahkemesi bu düzenlemelerin esasına itiraz etmemiştir.

Yasa ile Sosyal Güvenlik Kurumuna; finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ile sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını ve kullanım sürelerini belirleme yetkisi verilmiştir. Böyle bir düzenleme sonucu, sigortalılara verilecek sağlık hizmetlerinin yöntemini, verilecek ilaçlar ile tıbbi malzemelerin miktar ve süresini belirleme yetkisi ile donatılan Kurum, hastaya verilecek kan ve kan ürünleri ile ilaçların, kişisel tıbbi malzemelerin

miktar ve süresini belirleyecek, bunlarda kısıntıya gittiğinde de sigortalı hastanın tam olarak sağlık hakkını kullanmasını önleyebilecektir. Sağlık hakkını esaslı bir şekilde sınırlayan bu maddenin iptali istenmiş ancak Mahkeme bu maddeyi Anayasa'ya uygun bularak onaylamıştır.

Katılım paylarına onay

Yasada katılım payı, hekim ve diş hekimi muayenesi için yüzde 2, ortez, protez ve ayakta kullanılan ilaçlar için ise yüzde 10 ilâ yüzde 20 arasında olmak üzere Kurumca belirlenecek miktar olarak belirtilmiştir. Yasanın bir diğer haksız maddesi ise emekli ve malullük aylığı alan, dul aylığı alan ve yetim aylığı alan sigortalılardan katılım payı alınmasının öngörülmüş olmasıdır. Başvuru dilekçesinde bu maddenin Anayasa'ya aykırı olduğu vurgulanmıştır.

Mahkeme, katılım payı ödenmesini, emekli ve malullük aylığı alan, dul aylığı alan ve yetim aylığı alan sigortalılardan alınan katılım payı dahil Anayasa'ya uygun bulmuştur

"Otelcilik hizmeti" katılım payına onay

Yasa, özel sağlık kurumlarından alınacak sağlık hizmetlerinde "otelcilik hizmeti" ve "öğretim üyesi muayenesi" adı altında fark ücreti alınmasına olanak tanımıştır. Bu uygulama özel sağlık kuruluşlarına başvuran sigortaları mağduriyete uğratacak ve farkı ödemeyen hastaların daha kötü hizmet almalarına yol açacak niteliktedir.

Sistemin öngördüğü koşulları yerine getirmiş olan sigortalı hastadan başkaca hiçbir ücret alınmadan sağlık yardımının yapılması gerekirken "otelcilik hizmeti" adı altında fark ücretinin ve "öğretim üyesi muayene ücreti"nin alınması hastaların istismarına olanak sağlayacak, muhtemelen fark ücreti ödemek istemeyen sigortalı hastaların tedavileri zorlaştırılacaktır.

Dava dilekçesinde, sosyal hukuk devletinde devletin yurttaşlarının sağlık hakkının istismar edilmemesi için onu koruyacak önlemleri almasının temel görevi olduğu ve bu madenin sağlık hakkını ölçüsüzce ve özünden zedeleyerek Anayasa'ya aykırı olduğu vurgulanmıştır.

Ancak, Anayasa Mahkemesi getirilen düzenlemenin yaşam hakkını ortadan kaldırmadığı gibi, sağlık hizmetinden faydalanmayı engellemediği ve sosyal devlet ilkesinin gereklerine de aykırı olmadığı sonucuna varmıştır. Mahkeme kamu görevlileri için tümüyle farklı bir düzenleme yapılmasını karara bağladığı için bu uygulama kamu görevlilerini kapsamayacaktır.

Diş protezlerinde kısıtlama ve rencide edici ayırım

Yasa ile diş protez giderlerinin 18-45 yaş arasında ödenmemesi, 18 yaşını doldurmayanlar ile 45 yaş üzerindekiler için ise bu giderlerin yarısının ödenmesi öngörülmüştür. Bu hüküm mevcut hakları önemli ölçüde sınırlamaktadır. Bu kuralın Anayasa'da yer verilen sosyal devlet ilkesiyle, sosyal güvenlik hakkıyla ve Anayasa'nın 56. maddesindeki devletin "herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak" yükümlülüğü ile bağdaşmadığı açıktır.

Dava dilekçesinde, Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamı içinde, aynı sosyal risklere karşı asgari ölçülerde güvence altında bulunan ve aynı kurallara bağlı olan sigortalıların, aynı hukuki statü içinde özdeş halde bulunan kişiler olduğu, aynı durumda bulunan kişilerin yasanın öngördüğü haklardan aynı esaslara göre yararlandırılmalarının eşitlik ilkesinin gereği olduğu, bireyin yaşamının dönemleri arasında farklı uygulama öngören kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu isabetli bir şekilde vurgulanmıştı.

Yüksek Mahkeme diş protezi hizmetlerinde önemli hak kaybı yaratan bu uygulamayı kamu görevlileri yönünden Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme inanılması güç bir ayırımcılık örneği oluşturan kararıyla işçiler ve kendi hesabına çalışanlar açısından ise maddeyi Anayasa'ya uygun bulmuştur. Mahkeme bu kararını şöyle gerekçelendirmiştir:

"Anayasa'nın 56. maddesinin üçüncü fıkrasında Devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamakla yükümlü olduğu, son fıkrasında da sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabileceği öngörülmektedir. Ancak bu maddede Devlete verilen görevin Anayasa'nın 65. maddesinde belirtilen mali kaynakların yeterliliği ölçüsü ile sınırlı olduğu kuşkusuzdur.

5510 sayılı Yasa ile kurulan genel sağlık sigortası, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı olarak, alınan primler ile sağlık hizmetleri finanse edilen kişilerin sayısı ve bunlara sağlanan sağlık hizmetlerinin kapsamı ve süresi arasında bir denge kurulmasını ve sistemin hakkın özünü zedelemeyecek şekilde kimi sınırlamalar getirilerek finansal açıdan sürdürülebilir olmasını gerekli kılmaktadır."

Mahkemenin diş protezleri konusunda vermiş olduğu karar, gerekçeli kararının ayırımcı ve eşitsiz karakterinin en çıplak örneğidir. Mahkeme, sigortalıların bir bölümünün dişsiz (protezsiz) kalmasını Anayasa'ya aykırı bulurken, bir diğer bölümünün dişlerinin çürümesini Anayasa'ya uygun bulmuştur. Diş çürümesinin Anayasal tasnifine ilişkin bu karar Anayasa hukuku tarihine geçmeye adaydır.

Sosyal Güvenliğin Geleceği Toplumsal Muhalefetin Elinde

Mahkeme işçiler ve esnaf açısından yapılan hemen hemen tüm iptal başvurularını reddetmiştir. Mahkeme, hükümete sosyal ödevleri için kaynak bulma zorunluluğu hatırlatmayıp, tersine hükümetin sosyal güvenlik için ayırdığı kaynakları kısma politikasını onaylamıştır. Bu tutum sosyal devlete veda anlamına gelmektedir.

Mahkeme, yasanın esasını onaylarken birkaç konuda çalışanları koruyucu kısmi/sınırlı iptalle yetinmiştir. Yüksek Mahkeme, emekli aylıklarının artış yöntemini düzenleyen "güncelleme katsayısı" ile emekli olan serbest çalışanların çalışmaya devam etmeleri durumunda ödeyecekleri sosyal güvenlik destek priminin ölçüsüz oranda artırılmasını Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir.

Bu nedenle Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararı ile özellikle işçiler ve esnaf açısından sosyal güvenlik haklarını geriye götüren ve bir bölümünü de

ortadan kaldıran yasayı onayladığını söylemek mümkündür. Yüksek Mahkeme, kamu görevlilerinin haklarının geriye götürülmesine itiraz ederken; diğer sigortalılar için benzer bir tutum takınmamıştır.

Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı nedeniyle ortaya çıkan tablo önemli açmazları da beraberinde getirmektedir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptalinin yaratmış olduğu tablo yasayı pratik ve politik olarak uygulamaz hale getirmiştir. Yasa, Anayasa Mahkemesi kararının ardından daha da eşitsiz ve sosyal adaletsiz hale gelmiştir.

Öte yandan Yüksek Mahkeme kararı kamu görevlileri dışındaki sigortalıların haklarının kamu görevlilerine benzer hale getirilmesine ve bu düzeyde bir eşitlik sağlanmasına engel değildir. Bu konu tamamen bir siyasi tercih sorunudur.

Mahkeme işçilerin ve esnafın sosyal güvenlik haklarının kamu görevleri ile aynı düzeye getirilmesi yolunda karar vermemiş olsa da yeni bir yasa ile mevcut hakları koruyarak bir eşitlik sağlamak mümkündür. Anayasa Mahkeme kararı, üst normlar düzeyinde bir eşitliği öngörmese de böylesi bir düzenlemeye engel değildir. Mevcut yasa dipte eşitliği hedefliyordu, oysa tavanda ve ileri normlarda eşitlik sağlanmalıdır.

Şimdi yapılması gereken yasayı kısmi tadilatlarla ve mevcut sosyal adaletsiz ve eşitsiz haliyle yürürlüğe sokmak değil, tümüyle yeni baştan ele alarak; kazanılmış haklarda norm ve standart birliği sağlayarak yeni ve sosyal içeriğe sahip bir reform haline getirmektir.

Bu noktada sendikalara ve toplumsal muhalefete büyük rol düşüyor. Yasanın tümüyle askıya alınması ve gerçekten sosyal nitelikli bir reform hazırlanması sendikaların ve toplumsal örgütlerin tutumuna bağlı olacaktır. Hükümet üzerinde mevcut yasanın bir an önce ve tadilatlarla çıkarılması yönünde bir "IMF basıncı" olsa da toplumsal muhalefetin gücü IMF basıncını bertaraf edebilir.

Geçen yıl, Fransa'da işe yeni girecek genç işçilerin iş güvencelerini iki yıl boyunca ortadan kaldıran "ilk iş sözleşmesi" yasasına karşı toplumsal muhalefetin; işçi ve öğrenci sendikaların gösterdiği direniş yasanın iptalini sağlamıştı. Ülkemizde "reform" adıyla sunulan ve gerçekte bir "sosyal güvenlik karşı-devrimi" olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sadece halen çalışmakta olanların bugününü ve geleceğini değil, gelecek kuşakların temel sosyal haklarını da tehdit ediyor. Sosyal güvenlik toplumun geleceğidir. Piyasa toplumuna doğru atılan bu tehlikeli adıma sessiz kalanlar büyük vebal altındadır. Toplum ve onun örgütlü güçleri; sendikalar, meslek örgütleri ve emekten yana siyasal güçler tarihsel bir sorumlulukla ve seçimle karşı karşıyadır.

Bu davayı geri çekin!

3 Ekim 2007

Aldığı aylıkla geçinemediği için ikinci bir işte çalışır,
Çalıştığı bunca yıla rağmen ev sahibi olamadığı için hâlâ kiracıdır,
İşsiz çocuklarına ve torunlarına da bakar,
Yetersiz aylıklarını alabilmek için saatlerce banka kuyruklarında bekler,
Kahve köşelerinde, parklarda ömür tüketmeye terk edilir,
Kimsesiz, hasta ve yaşlı olanlar evlerinde bakımları yapılmadığı için çağdışı koşullarda yalnızlığıyla baş başa yaşar,
Bir insanlık ayıbı olan iftar çadırlarının önünde saatlerce önceden kuyruğa girer,
Sayıları sekiz milyondan fazla...

On iki yıl önce insanca bir emeklilik için örgütlenip Tüm Emekliler Sendikasını (Emekli-Sen) kurdular. 40 şubeleri, 25 temsilcilikleri ve 50 bin üyeleri var. Avrupa Yaşlı ve Emekli Sendikaları Federasyonu'na (FERPA) üyeler. Onlar 12 yıldır emeklilerin de insanca bir yaşama hakkı olduğunu duyurmaya çalışıyor; devlet de 12 yıldır enselerinde boza pişiriyor, sendikalarını kapatmak için dava üstüne dava açıyor.

İçişleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara Valiliği, Ankara Emniyet Müdürlüğü, İstanbul Valiliği 12 yıldır için el ele vermiş sendikalarına incir ağacı dikmeye çalışıyor. "Emekliler sendika kuramaz" diye açılan davalar sendika lehine sonuçlandıkça yeni yeni davalar açılıyor. İşte adeta bir sürek avına düşen Emekli-Sen kapatma davaları:

Sendika kurulur kurulmaz, 1995'te Ankara Valiliği İş Mahkemesinde sendikaya karşı dava açtı. Mahkeme dosyanın Asliye Hukuk Mahkemesine gönderilmesine karar verdi. Ancak dosya müracaata bırakıldığı ve yenilenmediği için dava düştü. Ancak Emekli-Sen'in çilesi bitmedi. Bu kez yayın çıkarmak için Ankara Emniyet Müdürlüğü başvuran sendikanın bu talebine red cevabı verildi; sendika Ankara 6. İdare Mahkemesi 1996/951 sayılı kararıyla yayın çıkarma hakkına kavuştu. Bu kez İstanbul Valiliği 1997'de sendikaya kapatma davası açtı; İstanbul'da açılan dava görevsizlik gerekçesiyle Ankara'ya gönderildi ancak idarenin talepten vazgeçmesi nedeniyle dava düştü. Bunun ardından yine 1997'de İstanbul Valiliği 1997'de bu kez sendikanın Anadolu yakası şubesinin faaliyetinin durdurulması için dava açtı; Kadıköy 2. Asliye Hukuk Mahkemesinin 1998/1950 sayılı kararla dava reddedildi ve itiraz olmadığı için karar kesinleşti.

Şaka gibi, ama bu kez de Ankara Emniyet Müdürlüğü'nün talebi üzerine, Ankara Cumhuriyet Savcılığı tarafından Sendika Yürütme Kurulu Üyelerine karşı, yasalarda yeri olmayan bir sendikada yöneticilik yapmaktan dava açılmış ve bunun ispatı halinde de sendikanın kapatılmasına karar verilmesi istedi. Ancak bu dava reddedildi ve itiraz olmadığından kesinleşti.

Ancak hükümet yemedi, içmedi bu kez İçişleri Bakanlığı 16.09.2002 tarihinde sendikanın kapatılması ve faaliyetten menedilmesi talebiyle dava açtı.

Ancak dosya yetkili mahkeme konusunda çıkan ihtilaf nedeniyle iki yıl mahkemeler arasında dolaştı. Nihayet Ankara 17. Asliye Hukuk Mahkemesi dosyayı ele aldı ve 2006/ 277 sayılı kararıyla İçişleri Bakanlığının talebini reddederek sendika lehine karar verdi. İçişleri Bakanlığı bu kararı temyiz etti ve Yargıtay 4. Hukuk Dairesi (Karar Sayısı: 2006/14232) Anayasa'nın 90. maddesini görmezden gelerek inanılmaz bir karara imza attı ve kapatma kararı verilmesi gerekçesiyle kararı bozdu.

Geri gelen dosya 20.09.2007 tarihinde Ankara 17. Asliye Hukuk Mahkemesinde ele alındı ve davacı İçişleri Bakanlığı Vekili'nin duruşmaya katılmaması nedeniyle, dava yenileninceye kadar dosyanın işlemden kaldırılmasına karar verildi. Ancak Bakanlık Avukatı, daha sonra davanın yenilenmesi için alelacele dilekçe verince davanın 09.10.2007 tarihinde yeniden görülmesine karar verildi.

Emekli-Sen, bir sendika AKP hükümetinin ısrarı nedeniyle kapanma tehdidiyle yüz yüze. Oysa Anayasa'nın 90. maddesi "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı esaslar içermesi durumunda çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" diyor. Ve Türkiye'nin onayladığı pek çok uluslararası sözleşme herkese sendikalaşma hakkı tanıyor. Anayasa herkesi bağlar: yargıyı, yasamayı, yürütmeyi...

İçişleri Bakanı ve Çalışma Bakanı ve elbette AKP hükümeti tarihsel bir vebal ile yüz yüzedir. Altında imzanız olan belgelere, sarf ettiğiniz sözlere ve hukuka zerrece saygınız varsa bu davayı geri çekin, emeklinin sendika hakkına engel olmayın.

Eski sendikacı vekil emekliye karşı

BirGün 25 Ekim 2007

Emeklilerin sendika kurmasını engellemek için elinden geleni yapan ve Emekli-Sen'in kapatılması için dava açmaktan çekinmeyen ve muradına eren AKP, emeklilere karşı yeni bir icraata daha imza attı. AKP Çorum Milletvekili ve eski sendikacı (eski Hak-İş Yönetim Kurulu üyesi ve Öz Gıda-İş Genel Sekreteri) Agâh Kafkas tarafından 8 Ekim 2007 tarihinde verilen kanun teklifi jet hızıyla yasalaştı. Böylece 506 Sosyal Sigortalar Yasasında bir hak olarak yer alan emekli aylığını kestirip bir süre çalışıp yeniden emeklilik başvurusu yapıp emekli aylığını artırma imkânı Resmî Gazete'de 23 Ekim 2007 günü yayımlanarak yürürlüğe giren 5698 sayılı Yasayla ortadan kalktı.

Yeni kanuna göre bir emekli, aylığını kestirerek yeniden çalışmaya başlarsa ve bir süre sonra yeniden emekliliğini talep ederse sadece emekli aylığını kestirdiği dönem içinde yapılan emekli aylığı zamları yeni aylığına eklenecek. Bu zamlar zaten emekli aylığını kestirmeseydi de aylığına yansımış olacaktı.

Son günlerde kamuoyunun gündemine gelen emekli aylıkları tartışmasının temel nedeni emekli aylıkları ile ilgili çarpık sistemdir. Teknik ayrıntıları bir

yana konunun özü şu: Emekliye ayrılan bir sigortalının ilk emekli aylığı hesaplanırken ödemiş olduğu primler enflasyon oranı ve büyüme oranı dikkate alınarak hesaplanıyor. Ancak daha sonra emekli aylıklarına yapılan zamlarda ise büyüme oranı dikkate alınmıyor; hükümet kendi inisiyatifine göre ve enflasyon civarında bir zam uyguluyor. Böylece emekliler ekonomik büyümeden pay alamıyor. Örneğin Türkiye ekonomisi 2002-2006 arasında yüzde 25 arasında büyümesine rağmen emekliler bu büyümeden pay alamadı. 2002 yılında emekli olan bir sigortalı bu büyümeden yararlanamazken 2007'de emekli olan bir sigortalı ise yararlandı. Böylece aynı kıdeme ve prim gün sayısına sahip emekliler arasında önemli emekli aylığı farkları ortaya çıktı.

Bu çarpıklığı önlemenin yolu emekli aylıklarına yapılacak zamlarda enflasyonun yanı sıra büyüme oranının da eklenmesi iken AKP'nin eski sendikacı milletvekili bu çarpıklığı devam ettirecek bir yasa teklifi hazırladı. Dikkat edin: hükümet bir tasarı hazırlamadan eski sendikacı vekil apar topar yasa teklifi hazırlayıp meclise sunuyor. İşçi haklarına ilişkin çok sayıda kanun teklifi yıllardır komisyon gündeminin alt sıralarında beklerken Agâh Kafkas'ın bu teklifi jet hızıyla yasalaşıyor. Eski yasada var olan emekli aylığını artırma hakkının "sosyal güvenlik giderlerinde artış meydana getireceği ve aktüeryal dengeleri olumsuz etkileyeceği" düşünüp anında harekete geçen eski sendikacı vekil nedense bu çarpıklığı emekli aylıklarına en az enflasyon ve büyüme oranı kadar zam yapılması yoluyla çözmek gelmiyor. Eski sendikacı vekil 4857 sayılı İş Yasası ve sözde sosyal güvenlik reformu sırasında da sendikacılığını unutmuş, emekçiler aleyhinde düzenlemelerinin savunucusu olmuştu.

Sırası gelmişken eski sendikacı vekilin bir başka unutkanlığını daha hatırlatalım. 2005 yılında Agâh Kafkas'ın başkanlığında bir TBMM heyeti ABD'yi ziyaret eder. Şimdi ziyarete ilişkin bir haber okuyalım: "Türk milletvekillerine Rumsfeld jesti. Bir haftadır Washington'da temaslarını sürdüren Türk milletvekilleri, ABD Savunma Bakanı Donald Rumsfeld ile programda olmayan bir görüşme yaptı. AKP'den 5 ve CHP'den 3 milletvekilinin yer aldığı heyet Pentagon'da ABD Savunma Bakan Yardımcısı Paul Wolfowitz ile bir araya geldi. Toplantı sürerken birden kapı açıldı ve Rumsfeld içeri girdi. Rumsfeld'in bu hareketini bir "jest" olarak değerlendiren milletvekilleri daha sonra ABD savunma Bakanı ile hatıra fotoğrafı çektirdi" (*Milliyet* 15 Mart 2005). Eski sendikacı vekil zalimin sofrasında resim çektirirken de Rumsfeld'in Irak'ı kan gölüne çeviren işgalin mimarı olduğunu unutmuş olmalı.

Emeklilerin sendikasını kapattıran iktidar partisinin sendika kökenli milletvekili de emekli haklarının budanmasına öncülük etmiş. Ne yapsın serde vekillik var.

Yaklaşan felaketin farkında mısınız?

BirGün 2 Ocak 2008

2008'e, daha güvencesiz bir yıla girdik, farkında mısınız? 2008 etkisi kuşaklar boyu devam edecek bir karşı-devrimle başlıyor. Öyle sadece "yaşam tarzıyla" filan değil, etimizle, kemiğimizle, canımızla hissedeceğimiz bir karşı-devrim bu. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası birkaç hafta içinde yasalaşmış olacak. Çalışırken zaten piyasanın insafına terk edilmiş olanlar, hasta, yoksun, kimsesiz, emekli ve çalışamaz olduklarında da piyasanın insafına terk ediliyor. Sosyal güvenlik anlayışı kökten değişiyor. Sosyal güvenlik ve sağlık bir kamu yükümlülüğü olmaktan çıkarılarak ticarileşiyor. Sosyal güvenlikte "minimum devlet maksimum piyasa" dönemi başlıyor. Sigortalı daha çok prim, daha fazla para ödeyecek ancak daha az sosyal güvenlik ve sağlık hizmeti alacak. Devlet sağlık ve sosyal güvenliği de piyasaya terk ediyor. AKP'nin bu sözde reformu karşısında hâlâ aymaz olanlar için bir kez daha tekrarlayalım. İşte yaklaşan felaketin satır başları:

- Emekli aylığını hak etmek için gerekli prim ödeme gün sayısı 7000 günden -kademeli olarak- 9000 güne yükseltiliyor. Düzensiz, güvencesiz ve esnek çalışanlar 9000 günü nasıl tamamlayacak, kimin umurunda?
- Gelir ve aylıklar için alt sınır uygulaması kaldırılıyor ve böylece sigortalılara çok düşük gelir ve aylık bağlanmasının yolu açılıyor. Bugün 550 lira civarında olan alt sınır aylığı 150-200 lira civarına düşebilecek. Halen yüzde 65 olan emekli aylığı bağlama oranı ise yüzde 50'ye düşürülüyor. Emekli aylıkları ortalama dörtte bir civarında düşecek. Bugünkü emekli aylıklarını mumla arayacağız!
- Emekli aylıklarının güncellemesinde yıllık büyüme oranının sadece yüzde 25'i dikkate alınacak. Ekonomi büyüyecek ama emekli bundan pay alamayacak!
- İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek geçici iş göremezliğin miktarı 2/3'ten 3/5'e indiriliyor. Sürekli iş göremezlik gelirinin ise alt sınırı kaldırılıyor.
- Malullük aylığını hak etmek için öngörülen 900 prim ödeme koşulu 1800 güne yükseltiliyor,
- Ölen sigortasından hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması için gerekli prim gün sayısı, 900'den 1800 güne yükseltiliyor. Çocuksuz eşin ölüm aylığı payı yüzde 75'ten yüzde 50'ye indiriliyor.
- Fiili hizmet zammından (erken emeklilik) yararlanan sigortalıların pek çoğunun (basın mesleğinde çalışanların, gemi adamlarının, posta dağıtıcılarının, kaynakçıların, zirai mücadele, veteriner, karantina teşkilatlarında çalışanlar) bu imkânları ortadan kaldırılıyor.
- Genel sağlık sigortası uygulamasında yoksulluk sınırı, aylık asgari ücretin 1/3 olarak ön görülüyor. Bunun altında olanlar yoksul sayılarak, genel sağlık sigortası primleri devletçe ödenecek! Ancak geliri bu tuhaf

yoksulluk sınırının üstünde ancak asgari ücretin altında olanlar ise gelir miktarları üzerinden değil asgari ücret üzerinden prim ödeyecek,

- Sigortalılara sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemlerini, sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını ve kullanım sürelerini ödeme usul ve esaslarını kurum belirleyecek. Artık kurum her hastalığı tedavi etmek, her ilacı sağlamak zorunda değil.
- Sadece ayakta tedavide değil yatan hastalardan da katılım payı alınacak. Bir yıl içinde asgari ücretin iki katını geçmemek üzere her yatarak tedavi için asgari ücret kadar katılım payı alınacak. Katılım payını 5 katına kadar artırmaya kurum yetkili kılınıyor.
- Özel sağlık kurumlarının hastalardan alacakları fark ücretinin miktarı (özel hastanelerin otelcilik hizmeti) protokolde belirtilen miktarın iki katından üç katına çıkartılıyor.
- 45 yaşından gün almamış sigortalıların diş protezlerinin yüzde 50'si sigortalının kendisince karşılanacak. En iyisi 45 yaşına kadar dişlerini kaybetmeyin!
- Ay içinde yapılan diğer ödemelerin prime esas kazancın üst sınırını aşan kısımları takip eden 12 ay içinde prime tabi olacak. Kısaca daha fazla prim ödeyeceğiz.
- Dahası var ama yerimiz dar...

Yaklaşan felaketin farkında mısınız? Sosyal devletin kırıntıları da ortadan kalkıyor. Zaten sınırlı ve yetersiz olan sosyal devlet yerini sadaka ve zekât devletine bırakıyor. Artık daha güvencesiz ve daha sağlıksız günlere hazır olalım. Memleket öyle bölünmez böyle bölünür! Hem de boylu boyunca, coğrafya ve etnik köken ayırmadan bir ülke işte böyle bölünür: Sosyal güvenceden, eğitimden ve sağlıktan yoksun olan çoğunluk ile tuzu kuru azınlık. Bölünmenin, yarılmanın farkında mısınız? Ve "kimsesizlerin kimsesi" olamayan bir Cumhuriyetin laik olup olmadığı, demokratik olup olmadığı yoksulları ve güvencesizleri ilgilendirmez; farkında mısınız? Bu karşı-devrim karşısında suskun kalanlar, sesini yükseltmeyenler, aymazlar da en az AKP kadar sorumlu, farkında mısınız?

Sosyal güvenlikte açık yok!

***Radikal* 17 Ocak 2008**

Hükümet, bütün eleştiri ve tepkilere karşın "reform" olarak adlandırdığı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Yasasını birkaç hafta içinde yasalaştırmakta kararlı. Bilindiği gibi yasa bir reform ve iyileştirme değil ciddi hak kayıpları yaratacak ve sosyal devleti tasfiye edebilecek bir düzenleme. Sendikalar ve sağlık meslek odaları yürüttükleri bir kampanya ile yasanın yaratacağı tahribatı anlatmaya çalışıyorlar. Yasanın yarattığı hak kayıplarına basın geçmişe oranla daha fazla yer verdi. *Radikal*'de de Ahmet Kıvanç imzalı haberlerde yasanın yarata-

cağı pek çok hak kaybı ve eşitsizlik sergilendi. Artık hükümet de yasanın çalışanların yararına olduğunu iddia edemiyor. Yasanın sosyal güvenlikte yaratacağı hak kaybı ve tahribat saklanamaz hale gelince bu kez "gelecek için fedakârlık" söylemi ile gerçekler alt üst edilmeye başlandı.

Veriler çarpıtılıyor

Başbakan 4 Ocak 2007 günü toplanan Ekonomik Sosyal Konsey'de (ESK) 1994 yılından günümüze kadar 851 milyar YTL sosyal güvenlik açığı gerçekleştiğini ve reform yapılmazsa sistemin iflas edeceğini iddia etti. Üç ayda bir ESK'yi toplamakla yükümlü olan Başbakan nedense bunu 27 aydır bunu yapmayı akıl etmemişti. Ancak yasa Meclise sunulduktan sonra giderayak, sosyal tarafların görüşlerini de aldık görüntüsünü vermek için göstermelik bir toplantı yapıldı. Sendikaların ve meslek örgütlerinin yasaya ilişkin temel taleplerinin hiçbirisi kabul edilmediği halde, Erdoğan dile getirilen 179 önerinin 110'unun tasarılara yansıtıldığını söylemekten çekinmedi. Oysa yasanın temel parametrelerinde hiçbir değişikliği kabul etmeyen hükümet, bununla da kalmadı ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği yasada yer alan düzenlemeleri daha da olumsuz hale getirdi.

Başbakanın ESK'de yaptığı konuşma bir kez daha yeni sosyal güvenlik yasasının temel amacının sosyal güvenliğe bütçeden aktarılan kaynakların ciddi bir biçimde azaltılması olduğunu ortaya koyuyor. Bu amaç başından bu yana gizlenmemiş ve sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklar "açık" ve "kara delik" olarak nitelenmişti. Hükümet tarafından 2005 yılında hazırlanan Beyaz Kitap adlı gerekçe metni de sosyal güvenliğe ayrılan kaynakları bütün kötülüklerin anası ilan etmişti. Başbakan, konuşmasında SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'na bütçeden yapılan toplam transferin 2006 yılında yaklaşık 23 milyar YTL olduğunu, bu sayının GSMH'nin yaklaşık yüzde 4'ünü oluşturduğunu ve bu transfer tutarı ile 400 yataklı 150 hastane ya da 16 derslikli 8 bin ilköğretim okulu yapılmasının mümkün olduğunu iddia etti. Zaten sosyal güvenliğe aktarılan bu kaynaklarla 60 milyon yurttaşa hastaneler yoluyla hizmet ulaştırılmıyor mu? Hükümet bu kaynağı sosyal güvenlik kurumlarına aktarmasa bunun yerine yine hastane mi yapacaktı? Başbakanın bu sözleri demagojiden, çarpıtmadan öte anlam taşımıyor!

Oysa yaygın iddianın aksine sosyal güvenlik sisteminde açık yoktur ve sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklar "kara delik" değildir. Tersine ülkemizde devlet sosyal güvenliğe yeterince kaynak ayırmamakta. Sosyal güvenlik açığı değil eksiği vardır. Öte yandan bütçeden aktarılan kaynakların miktarı ise çarpıtılarak açıklanmaktadır. Örneğin 2006 yılı için bütçeden üç sosyal güvenlik kurumuna aktarılan pay 23 Milyar YTL olarak açıklanmıştır. Bu miktarın 10 Milyar YTL'si Emekli Sandığına (ES) aktarılmıştır. Oysa ES kendi görevi olmayan hizmetler için Hazine adına 2006 yılında 5 Milyar YTL harcama yapmıştır. Emekli Sandığına aktarılan gerçek miktar 10 değil, 5 Milyar YTL'dir. Geçmiş yıllarda da bu yöntemle sosyal güvenlik kurumlarına aktarılan kaynaklar abartılmıştır. Dolayısıyla 2006 yılında sosyal güvenliğe bütçeden aktarılan kaynak 23 değil 18 Milyar YTL'dir.

Açık değil devlet katkısı

Bütçeden aktarılan kaynakların abartılması, "açık" ve "kara delik" olarak nitelenmesi gerçeklerin üzerini örtmektir. Konu "açık" değil devlet katkısı olarak ele alınmalıdır. Ülkemizin sosyal güvenlik sistemi tamamen prim sistemine dayalı olup devletin katkısı öngörülmemişti. Oysa sosyal güvenliğin finansmanında devletin katkısı sosyal devletin olmazsa olmaz gereğidir. Örneğin değişik sosyal güvenlik sistemlerine sahip AB (25) ülkelerinde sosyal güvenlik harcamalarının yüzde 37'si devlet tarafından finanse edilmektedir (Eurostat, European Social Statistics, Social Protection Expenditure and Receipts, 2006). Ülkemizde ise sosyal güvenlik sisteminde mali sorunların ortaya çıktığı 1990'ların ortalarına kadar devletin sosyal güvenliğe katkısı gündeme gelmedi. Tam tersine sosyal güvenlik kurumları ucuz borçlanma kaynağı olarak devlete katkı (!) yaptı. Özellikle SSK fonları düşük faizli hazine kâğıtlarına plase edilerek devlet tarafından yağmalandı.

Tablo 1: Bütçeden Sosyal Güvenliğe ve Faize Aktarılan Kaynaklar

	Sosyal Güvenliğe Bütçeden Aktarılan Kaynak		**Faiz Ödemeleri**	
Yıl	Miktar (*)	Millî Gelire Oranı %	Miktar	Millî Gelire Oranı %
1994	22	0.6	298,285	7.7
1995	77	1.0	576,115	7.3
1996	249	1.7	1,497,401	10.0
1997	582	2.0	2,277,917	7.7
1998	1,141	2.1	6,176,595	11.5
1999	2,386	3.0	10,720,840	13.7
2000	2,409	1.9	20,439,862	16.3
2001	4,358	2.5	41,064,609	23.3
2002	7,881	2.9	51,870,659	18.9
2003	13,215	3.7	58,609,163	16.4
2004	15,582	3.6	56,488,490	13.6
2005	18,638	3.8	45,679,532	9.4
2006	17,806	3.3	45,945,232	8.0
Toplam/ Ortalama	84,346	2.5	341,644,700	12.6

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, TÜİK ve Hazine Müsteşarlığı (*) Emekli Sandığına yapılan transferlerden Hazine'nin yükümlülüğü olan ödemeler düşülerek yeniden hesaplanmıştır.

Kaynaklarının yağmalanması, siyasi müdahaleler, kayıt dışı istihdamın büyümesi ve devlet desteğinin olmaması gibi nedenlerle sosyal güvenlik sisteminin mali yapısında 1990'lı yıllarda sorunlar ortaya çıkmaya başladı ve 1990'ların ortalarından itibaren bütçeden sosyal güvenlik kurumlarına kaynak aktarılmaya başlandı. Bütçeden üç sosyal güvenlik kurumuna yapılan ödemeler Tablo 1'de yer almaktadır. Görüldüğü gibi bu ödeneklerin Millî Gelire oranı 2006 yılı itibariyle 3.3 olup 13 yıllık cari ortalaması ise yüzde 2,5'tir. Bilindiği gibi AKP Hükümeti tarafından Nisan 2005'te IMF'ye sunulan Niyet Mektubunda bu oranın yüzde 1'e düşürülmesi taahhüt edildi.

Emekli aylıklarının güncellenmesinde büyümeyi dikkate almaya yanaşmayan Başbakan ESK konuşmasında cari tutarı 84 Milyar YTL olan 13 yıllık transferleri hazine borçlanma faizi ile güncellediğini iddia ederek 851 Milyar YTL'ye yükseltti ve bunun kamu borç stokunun 3,5 katı olduğunu söyledi. Oysa aynı dönemde yapılan faiz ödemelerinden hiç söz etmedi. Aynı dönemde cari fiyatlarla 341 Milyar YTL faiz ödendi. Başbakanın güncelleme katsayısıyla faiz ödemeleri 3.4 Triyon YTL'ye ulaşıyor. Sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların 13 yıllık cari ortalaması yüzde 2,5 iken faiz ödemelerinin aynı dönemdeki ortalaması yüzde 12,6'ya ulaşmaktadır.

Üstelik sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklarla faiz ödemelerini ilişkilendirmek mümkün değildir. İddia edildiğinin aksine borçları ve faizleri, sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklar artırmış olamaz. Bütçeden sosyal güvenliğe yüzde 0,6 kaynak aktarıldığı 1994 yılında faiz ödemelerinin oranı, yüzde 7,7 ile neredeyse bugünkü düzeydedir. Türkiye sosyal güvenlik harcamaları yüzünden borçlanmamış, tersine ağır borç ve faiz yükü yüzünden sosyal devletin gereklerini yerine getirmemiştir.

Zekât ve sadaka devleti mi?

Üç sosyal güvenlik kurumuna 2006 yılı itibariyle aktarılan kaynağın millî gelire oranı sadece yüzde 3,3'tür. "Açık" ve "kara delik" olarak ilan edilen oran budur. Yaklaşık 60 milyon yurttaşa aktarılan bu kaynağın yanına devletin diğer sosyal güvenlik harcamalarını (Yeşil Kart ve İşsizlik Sigortası devlet katkısı gibi) eklesek de bu oran ancak birkaç puan yükselebilir. Oysa bu oranlar Türkiye'nin üyelik müzakereleri yaptığı AB ortalamalarının çok çok altındadır. AB ülkelerinde sosyal güvenlik ve sağlığa hükümet bütçesinden ayrılan pay millî gelirin yüzde 26'sına yaklaşmaktadır (Tablo: 2). Bu arada, Avrupa'da sosyal güvenlik haklarını budamak isteyen hükümetlerin ciddi tepkilerle karşılaştığını ekleyelim.

Verilere bakınca mızrak çuvala sığmıyor ama hükümet bildiğini okuyor. Başbakan "reform yapılmazsa sistem çöker" diyor. Oysa hangi ölçüt açısından bakarsak bakalım (sosyal güvenlik için yapılan harcamaların millî gelire oranı veya sosyal güvenliğin finansmanına devlet katkısının oranı) Türkiye'nin sosyal güvenliğe ayırdığı kaynakların oranı kıyas kabul etmez bir biçimde düşüktür.

"Reform" yasası ile bu oranlar daha da düşecektir. Başbakanın dediğinin aksine bu sosyal güvenlik reformu yapılırsa, işte o zaman sosyal devlet çöker. Asıl tartışılması gereken sağlık ve sosyal güvenliğe bütçeden ayrılacak kaynağın ora-

nıdır. Hükümet sayıları çarpıtıyor ve bu konuyu tartışmaktan kaçıyor. "Reform" yasasının bütün parametreleri devletin sosyal güvenliğe yaptığı katkıyı daha da azaltmayı hedefliyor. Diğer bir ifade ile bu yasa zaten küçük ve sınırlı olan sosyal devleti daha da küçültmeyi hedefliyor. Yeni-liberalizm ile muhafazakârlığı "harmanlayan" bir parti olan AKP, tasfiye ettiği sosyal devlet yerine zekât ve sadaka devleti mi koyacak?

Tablo 2: Sosyal Güvenlik ve Sağlık İçin Bütçeden Ayrılan Kaynakların Millî Gelire Oranı (AB, 25 Ülke)

Yıl	Sosyal Güvenlik	Sağlık	Toplam
2000	18.6	5.9	24.5
2001	18.9	6.1	25.0
2002	19.3	6.3	25.6
2003	19.6	6.4	26.0
2004	19.4	6.4	25.8

Kaynak: Trend in goverment Expenditure by function, 2000-2004, Eurostat, 2006

Sosyal güvenlik sisteminin ciddi sorunları var. Finansman, kapsam, norm ve standart birliği ve kurumsal yapı bu sorunların başlıcalarıdır. Sosyal güvenlik hakkını ve sistemini korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen gerçek bir reforma ihtiyaç var. Ama AKP'nin sosyal güvenliği ve sağlığı ticarileştirip, yoksul ve yoksun yurttaşları piyasaya, cemaatlere ve hayır kurumlarına terk eden yaklaşımıyla reform olmaz.

Yanıltıyorsunuz sayın Başbakan

BirGün 9 Ocak 2008

Sosyal güvenlik gündemiyle 4 Ocak 2008 günü topladığınız Ekonomik Sosyal Konsey (ESK) toplantısında "bu Türkiye'nin sorunlarının istişare yoluyla çözülmesi azminin ifadesidir" demişsiniz. Yanıltıyorsunuz sayın Başbakan. ESK bir sorun çözme yeri değil kof bir oyalama mekanizmasıdır. ESK'ye o kadar önem veriyorsunuz ki, yasaya göre üç ayda bir toplamanız gerekirken ESK'yi Kasım 2005'ten bu yana toplamadınız. Dokuz toplantı yerine bir toplantı yaptınız. ESK'ye o kadar önem veriyorsunuz ki, işçi ve işveren tarafının üzerinde anlaştığı ve ESK'yi demokratikleştirmeyi hedefleyen yasa taslağını yıllardır oyalıyorsunuz!

İstişareye o kadar önem veriyorsunuz ki, sosyal güvenlik yasası konusunda toplantılarda dile getirilen 179 önerinin 110'unu tasarılara aktardığınızı söylüyorsunuz. Daha ne olsun değil mi! Ama yanıltıyorsunuz. Sendikalar ve meslek odaları ne derse desin bildiğinizi okuyorsunuz. Yasanın esasına ilişkin, yaşamsal hükümlerine ilişkin hiçbir değişiklik önerisini kabul etmiyorsunuz. Dahası,

bir önceki tasarıyı daha da kötüleştirdiniz. Sorunun doğrudan muhatabı olan sendika ve meslek örgütleriyle değil uluslararası finans çevreleriyle istişare içindesiniz.

ESK toplantısında, "sosyal güvenlik reformu yapılmazsa sistem iflas eder" demişsiniz. Sosyal güvenlik konusunda yıllardır yaptığınız gibi kamuoyunu yanıltmaya ve korku salmaya devam ediyorsunuz. 1994 yılından günümüze kadar 851 milyar YTL sosyal güvenlik açığı olduğunu iddia ediyorsunuz. Sayılarla konuşmayı pek seviyorsunuz. Zaten Türk-İş Genel Kurul konuşmanızda "ekonomist" olduğunuzu söylemiştiniz. Fakat sosyal güvenlik hesabınız bir Başbakandan çok bir tacirin hesabını andırıyor.

Bütçeden sosyal güvenliğe ayrılan kaynağın Millî Gelirin yüzde 4'ünü oluşturduğunu söylemiş ve herkes bir güzel anlasın diye İngilizce olarak altını çizmişsiniz: "Başka ülkeler adeta cash (nakit) para bırakırken, biz çocuklarımıza hüzün bırakırsak, dert küplerini bırakırsak onlar da bizim için hayır duası okumazlar. Bu konu ideolojik zemine oturtulmasın. Herkes fedakârlık yapmalı". Peki sayın Başbakan, başka ülkeler sosyal güvenliğe bütçeden ne oranda kaynak aktarıyor onu da "cash" olarak söyleseniz de bu meseleyi "ideolojik" zemine oturtanlar boyunun ölçüsünü alsa! "Reform" ile vatandaşın yapacağı fedakârlıkları "cash" olarak saysanız da işçi, emekli, dul ve yetim okuyacağı hayır duasını şimdiden hazırlasa.

Sayıları istediğiniz gibi eğip büküyorsunuz. Hazırladığınız yasa tasarısında emekli aylıklarının güncellenmesinde ekonomik büyümeyi dikkate almıyorsunuz, sadece enflasyon oranı ile yetiniyorsunuz. Ülkenin ekonomik büyümesinden o büyümede payı olanlara pay vermiyorsunuz. Ama sosyal güvenlik kurumlarına 13 yıl boyunca aktarılan 85 Milyar YTL'lik kaynağı Hazine borçlanma faizi ile çarpıp 851 Milyar YTL'ye yükseltiyorsunuz. 2006 yılında üç sosyal güvenlik kurumuna 23 Milyar YTL aktarıldığını söylüyorsunuz. Emekli Sandığının Hazine adına yaptığı 5 Milyar YTL'yi de hesaba ekleyip hesabı şişiriyorsunuz.

2006'da bütçeden SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına verdiğiniz para 18 Milyar YTL. Bu kurumlardan hizmet alanlar ise 60 milyona yakın. "Cash" olarak söyleyelim, kişi başına 300 YTL ayırmışsınız. "Sosyal güvenliğe aktarılan kaynaklar ile 400 yataklı 150 hastane yapılırdı" diyorsunuz? Peki o kaynaklarla ne yapıldığını sanıyorsunuz sayın Başbakan. O kaynaklar yüzlerce hastanede milyonlarca sigortalı ve emekliye harcanmıyor mu?

Hesabınız kuvvetli sayın Başbakan! 1994 yılında bu yana bütçeden faize ayrılan miktarı da "cash" olarak açıklasanız. O miktarı da Hazine borçlanma faizi ile güncelleyerek ilan etseniz. Etseniz de sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların en az dört katının faize ödendiğini öğrensek. Açıklasanız da faiz ödemeleri yüzünden yurttaşlarının sosyal güvenlik ve sağlık haklarının adım adım nasıl ortadan kaldırıldığını öğrensek.

Şöyle "Ulusa Sesleniş" programına çıksanız; Emekli aylıklarının nasıl düşeceğini, asgari ücretin dörtte birine kadar düşecek emekli aylığının "cash" olarak nasıl harcanacağını anlatsanız. Yine 9000 gün primin nasıl ödeneceğini. Erken

emeklilik hakları kaldırılan ağır sanayi işçilerinin 60-65 yaşına kadar nasıl çalışacağını anlatsanız. Sağlığın nasıl "cash" hale geleceğini, örneğin katkı payını "cash" olarak anlatsanız. Bir "ekonomist" olarak hesabınız kuvvetli sayın Başbakan. Yanıltmacayı bırakıp şu sosyal güvenlik reformunuzu bir kez de "cash" olarak anlatsanız!

Cesaret, daha fazla cesaret!

BirGün 16 Ocak 2008

Sosyal güvenlikte "reform" adı verilen felaket (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası-SSGSS) yaklaştıkça kıpırdanmalar, tepkiler ve protestolar artıyor. Türk-İş uzun bir bekleyişten sonra 15 Ocak Salı günü kimi kitlesel, kimi kapalı basın açıklamalarıyla sosyal güvenlik felaketine karşı sesini duyurdu!

DİSK, KESK, TTB ve TMMOB ile çeşitli toplumsal örgütlerin oluşturduğu "Herkese Sağlık ve Güvenlik Gelecek Platformu" da aynı gün Ankara yürüyüşü başlattı. İstanbul'da Türk-İş tarafından Galatasaray'dan Taksim'e yapılan yürüyüşte de işçiler "Herkese Sağlık ve Güvenlik Gelecek" pankartı taşıdı. Yine Türkiye Kamu-Sen SSGSS'yi protesto etmek için bir saat işe geç gitme eylemi yaptı. Sosyal güvenlik felaketi konusunda sesi en cılız çıkan Hak-İş de aynı gün tasarıya karşı "hükümeti uyaran" bir açıklama yaptı.

Katılımın yetersizliğine ve parçalanmışlığa rağmen bu tablo sosyal güvenlik felaketine karşı hâlâ ortak ve kitlesel bir eylem imkânına işaret ediyor. Bütün çalışanlar için ciddi hak kayıpları doğuracak SSGSS karşısında sendikalar ve meslek örgütleri paramparça durumda. Öte yandan ayrı ayrı gösterilen tepkilere ise ciddi bir katılım sağlanamıyor.

İstanbul'daki Türk-İş yürüyüşünde en çok atılan slogan "Türk-İş uyuma işçilere sahip çık" şeklindeydi. Bu slogan sosyal güvenlik felaketi karşısında etkin bir tavır alamayan Türk-İş'e olan tepkinin ifadesiydi. Gerçekten de SSGSS'nin yaratacağı tahribatı ve sakıncaları raporlarla ortaya koyan Türk-İş, sıra bu felakete karşı tepki vermeye gelince suskun kaldı ve diğer emek örgütleri ile ortak eylemlere katılmak konusunda isteksiz davrandı.

Açık konuşmak gerekirse SSGSS karşısında toplumsal tepkinin yetersiz kalmasında ve AKP'nin bildiğini okumasında Türk-İş'in bu ataletinin payı büyüktür. Hemen söylemek gerekir ki bu tutum sadece son Genel Kurul sonrası oluşan yönetim veya Türk-İş merkezi ile sınırlı değildir. Türk-İş'e üye sendikalar da bu konuda suskun kalıyor. "Türk-İş yönetiminde AKP'liler var bu yüzden böyle oluyor" demek topu taca atmaktır.

Türk-İş tarihsel bir sorumlulukla karşı karşıyadır. Ülkenin en büyük emek örgütü olarak SSGSS karşısında büyük bir sınavla yüz yüzedir. Eğer bu sosyal güvenlik felaketi önlenemezse bunun sorumlusu sadece AKP değil, yasaya karşı etkin bir tepki veremeyenler, tutum alamayanlar da -başta Türk-İş ve üye sendikalar olmak üzere- bu felaketin ortakları olacaktır.

Önemli olan Türk-İş ve üye sendikaların yöneticilerinin siyasi kimlikleri, AKP'li olup olmadıkları değil. Önemli olan SSGSS karşısında bir sendika lideri gibi davranıp davranmayacaklarıdır. Onları bekleyen sorumluluk, siyasi mensubiyetleri ne olursa olsun kendileri seçenlerin, işçi sınıfının çıkarlarını korumaktır. O çıkarları çiğneyenler kim olursa olsun onlara karşı seslerini yükseltmektir.

Türk-İş'in İstanbul eyleminde AKP hükümetinin sosyal güvenlik ve özelleştirme politikalarına karşı ortaya çıkan büyük öfke de gösteriyor ki emek cephesinde tepkileri birleştirmek ve güçlü bir ses yükseltmek mümkündür. Hâlâ iş işten geçmiş değildir. Ortak tutum almak ve kitlesel bir tepkiyi örgütlemek herkesin sorumluluğudur. Yaklaşan felaket karşısında emek örgütlerinin parçalanma lüksü yoktur. Sosyal güvenlik felaketine karşı Emek Platformunu ayağa kaldırmanın zamanı geldi de geçiyor. Türk-İş'e bu konuda kilit bir rol düşmektedir. Aksi halde SSGSS'nin sorumluluğu AKP kadar Türk-İş'in de omuzlarında olacaktır.

Yapılacak iş bellidir. Sendikaların kaynakları ve imkânları bu günler için vardır. Sendikal kadrolar bugünler için vardır. Bugün değilse ne zaman tepki konacak ne zaman eylem yapılacak? Sendikalar güçlerini bugün göstermezse ne zaman gösterecek? Çok örnek var. Birkaç yıl önce Fransız hükümetinin İş Yasasını esnekleştirme girişimi karşısında sendikaların gösterdiği tepki ortada. Sendikaların büyük tepkisi sonucunda Fransız hükümeti yasayı iptal etti. AKP'ye de geri adım attırmak mümkündür. Yeter ki sendikalar biraz cesur olsun, yeter ki gücünün farkında olsun.

Öyle uzağa gitmeye de gerek yok. Tek Gıda-İş üyesi TEKEL işçilerinin sigara fabrikalarının özelleştirmesine karşı yürüttükleri cesur ve yaratıcı eylemler ortada. TEKEL işçileri kadar cesur ve onlar kadar yaratıcı olmak yeter.

Cesaret, daha fazla cesaret!

Başbakan yüzümü kızarttı

BirGün 24 Ocak 2008

Gözlerimle görüp kulaklarımla duymasam kuşku duyardım, inanmazdım. "Bu kadar da olmaz" derdim. Ama Başbakanı 18 Ocak Cuma akşamı televizyonların akşam haberlerinde izledim. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda düzenlenen bir törende konuşan Başbakan sözü sosyal güvenliğe getirip, Sosyal Güvenlik Reformunu mutlaka gerçekleştireceklerini söyledi. Başbakan sosyal güvenlik reformuna yönelik tepkileri eleştirirken aynen şunları söyledi:

"2028 yılında uygulamaya girecek olan bir yasayı yarın uygulamaya girecek gibi takdim ediyorlar. Kaldı ki, mevcut sosyal güvenlik sistemi içindekileri kapsamıyor. Kapsamadığı halde böyle takdim ediyorlar. Tabii benim işçi kardeşim memur kardeşim bu oyuna geliyor. Çünkü kanunun metninde ne

var ne yok bilmiyor". Gazetelerde pek yer bulamayan Başbakanın bu sözleri TRT bültenlerinde de aynen bu şekilde yer aldı

Sosyal güvenlik reformunu eleştiren çok sayıda yazı yazmış bir insan olarak yüzüm kızardı, utandım, yerin dibine girdim. Demek ki sosyal güvenlik yasa tasarısının kapağını açmadan, içinde ne var ne yok bilmeden yazıyormuşum. İşçi kardeşlerimi, memur kardeşlerimi oyuna getiriyormuşum. Yasa tam 20 yıl sonra yürürlüğe girecekmiş, ama ben yarın yürürlüğe girecekmiş gibi atıp tutuyormuşum. Yasa mevcut çalışanları kapsamıyormuş ama sanki onları kapsıyor gibi veryansın ediyormuşum.

Yasanın kapağını açmadan sırf AKP'ye gıcık oldukları için benim yaptığım yanlışları yapan gazeteci arkadaşları da uyarıyorum! Lütfen Başbakanı dinleyin, yasanın kapağını açın ve işçiyi, memuru oyuna getirmeyin! Benim yüzüm kızardı, utandım. Dersimi çalışmamışım. Başbakanın bu konuşmasının ardından yasa tasarısının kapağını açtım. Ve gerçekten de yüzüm kızardı. Sosyal güvenlik yasa tasarısının kapağını açınca gördüklerimi sizinle paylaşıyorum:

"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" Başbakan Erdoğan'ın imzasıyla 27.11.2007 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulmuş. Başbakan bizim gibi değil elbette tasarının içinde ne var ne yok biliyor. Kendi hazırlamış, imzalamış.

Tasarının 30. maddesi aynen şöyle: "Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer". Peki Başbakan bu yasayı Resmî Gazete'de 2028 yılında mı yayımlatacak? O zamana kadar bu tasarının turşusu mu kurulacak? Naçizane bildiğimiz, yasalar TBMM'den geçtikten kısa bir süre sonra Cumhurbaşkanı tarafından onaylanıyor ve Resmî Gazete'de yayımlanıp yürürlüğe giriyor. Zaten, IMF de yasanın 2008'de uygulanması için sıkıştırıp duruyor.

Başbakan böyle söylüyorsa bir bildiği vardır deyip yasa tasarısının bütün maddelerine tek tek baktım. Tasarının neredeyse bütün hükümleri yasanın yürürlüğe gireceği tarihte, 2008'de uygulanmaya başlanacak. Bilindiği gibi tek istisna emeklilik yaşı. Halen kadınlar için 58 erkekler için 60 olan emeklilik yaşı 2036 yılından itibaren daha da artırılacak ve 2048 yılında erkek ve kadın için 65 olacak. Zaten bunu herkes biliyor. Hiç kimse yasa yürürlüğe girince, ertesi gün emeklilik yaşı 65 olacak demiyor. Sanki 60 yaş bir sanayi işçisi için az buz bir yaş!

Yasanın kapağını kaldırdım, sayfaları çevirdikçe şunları gördüm! Emekli aylık bağlama oranları 2028'de değil hemen düşüyor. Emekli aylıklarının alt sınırının kaldırılması hemen yürürlüğe giriyor. Ölüm ve malullük aylığı bağlamak için gerekli prim gün sayısının iki katına çıkarılması hemen yürürlüğe giriyor. Sigortalının prim yükünün artışı hemen yürürlüğe giriyor. Katkı payları, paralı sağlık uygulaması 2028'de değil hemen yürürlüğe giriyor. Yıpranma nedeniyle erken emeklilik hakkı hemen ortadan kaldırılıyor. Kısaca daha önce yazdığım gibi felaket kapıda.

Tasarının kapağını kapattım. Bir yandan derin bir nefes aldım. Yazdıklarımda yüzümü kızartacak bir şey yokmuş, dersimi çalışmışım! Ama yüzüm daha da kızardı, yerin dibine girmeye devam ettim. Demek ki Başbakan altında imzası olan yasa taslağından habersiz. Ya da bilerek yurttaşları yanıltıyor, doğru söylemiyor. Hemen yürürlüğe girecek bir yasayı 2028'de yürürlüğe girecek gibi anlatıyor.

Öte yandan, Başbakanın deyimiyle "velev ki sosyal güvenlik yasası 2028 yılında girecek olsun", biz tarih konusunda yanılmış olalım. Peki 2028 yılından sonra çalışacak olanların sosyal güvenlik haklarının ortadan kaldırılmasına göz mü yumulmalı? Başbakan gelecek kuşakları gözden çıkardığını itiraf ediyor. Ancak bunu yaparken hazırladığı yasanın hemen bugünden yaratacağı tahribatı gizliyor. Kendi deyimiyle işçi kardeşleri, memur kardeşleri oyuna getirmek, uyutmak istiyor.

Yüzüm kızardı, utandım, yerin dibine girdim...

Milletvekilinin sosyal güvenlik hafızası

BirGün 21 Şubat 2008

Hükümet sosyal güvenlik ve sağlık haklarında ciddi kayıplar yaratacak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasında (SSGSS) bildiğini okumakta kararlı. Sendikaları ve meslek örgütlerini oyalayan hükümet yasanın temel düzenlemelerinden hiçbirini değiştirmedi. SSGSS tasarısı bu haliyle Meclis gündemine gelecek ve kabul edilecek.

SSGSS ile ilgili yazılacak ve söylenebilecek her şey söylendi. Ama hükümet başka bir dünyaya kulak kesildiği için bu seslere sağır. O yüzden artık biz yeni bir şey söylemeyelim. Gelin aşağıdaki metni birlikte okuyalım:

"Mevcut sosyal güvenlik tasarısı, yalnızca kâr-zarar mantığıyla hazırlanmış, sosyal kaygılar dikkate alınmamıştır. Tasarı, zenginlikte değil, yoksullukta eşitlik sağlamaktadır. Oysa, sosyal güvenlik, yoksulluğu ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

"Yapılan hesaplamalar göstermektedir ki, yalnızca emeklilik yaşını yükseltmek, SSK'nin finansman sorunlarını çözemez. Sosyal güvenlik açıklarında asıl sorun, sayıları 4,5 milyonu bulan kaçak işçi sorunudur. Emeklilik yaşını yüksek tutmanın ekonomik getirisi vardır; ancak, bunun doğuracağı sosyal riskleri ve tahribatı da hesaba katmak zorundayız.

"Hükümetin "hiçbir şekilde taviz vermem" dediği kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş sınırı, Türkiye gerçekleriyle bağdaşmamaktadır. Bu, yanlış bir limittir, yanlış bir tespittir; mutlak surette, indirilmesi gerektiği kanısını taşımaktayız. Peki, doğrusu nedir? Doğrusu, kadınlarda 50, erkeklerde 55 ve prim ödeme gün sayısı olarak belirlenen 5000 gündür. Bu yaş limitleri, bütün işçi, işveren ve diğer sivil toplum örgütlerinin uzlaştıkları bir yaş sınırıdır.

"Türkiye'de emeklilik yaşını 60'a, prim ödeme gün sayısını 7000 güne çıkarmak demek, eksik bildirim, yoğun işten çıkarmalar, mevsimlik çalışmalar, geçici

işçilik, grev ve lokavt hali, ücretsiz mazeret izni de dikkate alınırsa, çalışanların mezarda emekli olması demektir.

"Devletin resmî belgelerine bakıldığında, devletin de 50 yaş üzerinde işçi çalıştırmak istemediği görülmektedir. Çeşitli devlet kuruluşlarının temizlik işini verdikleri firmalarla yaptıkları sözleşmelerde bile, bu yaşın çok altında anlaşmalar yapıldığı görülmüştür. Bunlardan birkaç örnek sunmak istiyorum: Gülhane Askerî Tıp Akademisi 18-50 yaş, Posta İşletmeleri 18-45 yaş, Devlet Su İşleri 18-50 yaş, ETİ Holding 18-45 yaş. İller Bankası, çalıştırılacak temizlik işçileri için, 18 yaşından küçük, 45 yaşından büyük olmamasını istemektedir.

"Bu, 58-60 yaş, mezarda emeklilik demektir. 58-60 yaşa evet diyenler, işçimizin, memurumuzun yüzüne bakamayacaklardır. Bu maddeye evet diyenler, bu akşam, bu gece evlerine döndüklerinde, eşlerinin, çocuklarının gözlerinin içine bakamayacaklardır. 58-60 yaşa evet demek, zorbalığa evet demektir, IMF'ye evet demektir. Bütün milletvekili arkadaşlarımın vicdanlarına sesleniyorum: Gelin, bu önemli maddeyi, bu akşam önergelerle düzeltelim, kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş olarak belirleyelim; prim ödeme gün sayısını 5000 gün olarak düzeltelim ki, bu akşam hepimiz -hepiniz- evlerimize vicdanı rahat olarak dönelim."

Hay ağzına sağlık! İşte SSGSS en güzel böyle anlatılırdı! Bu güzel konuşmayı kim ne zaman yapmış merak ettiniz değil mi? Sanki bir sendikacı gibi, sanki tam da bugün SSGSS ile yapılmak isteneni anlatırcasına. Bu konuşma bugünkü yasadan çok daha sınırlı hak kayıpları içeren 1999 sosyal güvenlik "reformuna" karşı Fazilet Partisi grubu adına Mahfuz Güler tarafından TBMM genel Kurulunda yapılan konuşmadan bir bölüm.

Güler FP'den ayrılarak AKP'yi kuran ekibin önemli isimlerinden. 2002'de AKP milletvekili seçildi, 5 yıl boyunca TBMM Çalışma Komisyonu üyesi olarak görev yaptı ve SSGSS'nin hazırlıklarında yer aldı. Ağustos 1999'da eleştirdiği sosyal güvenlik yasasından çok daha tehlikelisinin hazırlanmasında yer aldı. Üstelik o konuşmadan üç-dört yıl sonra. 22 Temmuz 2007'den sonra artık milletvekili değil ama adlarına o konuşmayı yaptığı arkadaşları şimdi SSGSS'nin yılmaz savunucuları.

Ne demişler "hafıza-ı beşer nisyan ile maluldür" (insan belleği unutkanlıkla sakattır). Elbette milletvekilleri de bunun dışında değil. Ne de olsa onlar da insan!

Merak ediyorum dün 7 bin günü fazla bulup 5 bin günde ısrar eden AKP'liler yarın 9 bine güne el kaldırdıklarında eşlerinin ve çocuklarının gözlerinin içine bakabilecekler mi?

Hafıza ve sosyal güvenlik konusuna haftaya devam edeceğiz.

Cumhurbaşkanı ve sosyal güvenlik hafızası

BirGün 28 Şubat 2008

Geçen hafta milletin vekillerinin sosyal güvenlik konusunda yaşadıkları hafıza kaybından söz etmiştik. Konuya devam edelim. Aşağıda yer alan değişiklik önergeleri Ağustos 1999'da yine "reform" iddiasıyla TBMM'ye sunulan Sosyal Sigortalar Yasasında değişiklik yapan yasanın görüşülmesi sırasında verilmiş. Önerge sahipleri o zaman Fazilet Partisi (FP) milletvekili idiler. Daha sonra AKP'yi kurdular ve hükümet oldular.

Önerge sahibi milletvekilleri aradan 4-5 yıl geçtikten sonra partilerince hazırlamaya başlanan ve bugünlerde TBMM Komisyonlarında görüşülmesine başlanan ve yine "reform" olduğunu iddia edilen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (SSGSS) ile o gün savunduklarının tam tersini savunuyorlar. Aşağıda imzacıları arasında Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün de olduğu iki çarpıcı değişiklik önergesini ve bugünkü durumu sunuyoruz:

Dün: Emeklilik Yaşı ve Prim Gün Sayısı Hakkında Değişiklik Önergesi:

"Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için, a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya b) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3600 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır."

Önerge sahipleri: Abdullah Gül, Bülent Arınç, Cemil Çiçek, Eyüp Fatsa, Mehmet Ali Şahin, Osman Pepe, Salih Kapusuz ve çok sayıda başka imza (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 21, Yasama Yılı 1, 49. Birleşim 13.8.1999)

Bugün: SSGSS ne getiriyor? Prim gün sayısı kademeli olarak 9000 bin gün çıkarılıyor. Halen 58-60 olan emeklilik yaşı korunuyor ve 2036'dan itibaren kademeli olarak 65'e çıkarılıyor. Dün 3600 ve 5000 gün primi yeterli görenler şimdi çıtayı 9000 güne yükseltmiş!

Dün: Emekli Aylık Bağlama Oranı ve Millî Gelirden Pay Alınması Hakkında Değişiklik Önergesi

> "Sigortalının her takvim yılına ait prime esas kazancı, kazancın ait olduğu takvim yılından itibaren aylık talep tarihine kadar geçen takvim yılları için, her yılın Aralık ayına göre Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan en son temel yıllı kentsel yerler tüketici fiyatları endeksindeki artış oranı ve gayri safi yurtiçi hâsıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar ayrı ayrı artırılarak bulunan yıllık kazançlar toplamının, toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama günlük kazancın 360 katı, aylığın hesaplanmasına esas ortalama yıllık kazancı oluşturur.
>
> Aylık bağlama oranı, sigortalının toplam prim ödeme gün sayısının ilk 3600 gününün her 240 günü için yüzde 3,5, sonraki 5400 günün her 240 günü için yüzde 2 ve daha sonraki 240 günü için yüzde 1,5 oranlarının toplamıdır. Aylık bağlama oranı yüzde 70'ten az olamaz."

Önerge sahipleri: Abdullah Gül, Abdülkadir Aksu, Bülent Arınç, Cemil Çiçek, Mehmet Ali Şahin, Osman Pepe, Salih Kapusuz ve çok sayıda başka imza (TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 21, Yasama Yılı 1, 50. Birleşim 14.8.1999)

Bugün: SSGSS ne getiriyor? Yukarıdaki önerge büyüme oranının tamamının emekli aylıklarının hesaplanmasında dikkate alınmasını öngörüyor. Yeni yasa ile bu büyüme oranının sadece yüzde 25'i dikkate alınıyor. Yine önergeye göre aylık bağlama oranı 25 yıl çalışan bir sigortalı için yüzde 97,5 ve alt sınır yüzde 70 olarak öngörülüyor. SSGSS ile aylık bağlama oranı önce yüzde 62,5'a sonra yüzde 50'ye indiriliyor ve alt sınır kaldırılıyor.

Bugünkü sözde reformdan daha sınırlı hak kayıpları getiren 1999 sosyal güvenlik "reformu" görüşmelerinde "işçici" kesilen yukarıda isimleri yazılı FP milletvekilleri daha sonra AKP milletvekili oldular ve bir bölümü Hükümet üyesi olarak SSGSS Yasa tasarısını hazırladı. Bir bölümü komisyonlarda savundu, bir bölümü de önümüzdeki günlerde genel kurulda el kaldıracak. Elbette "dün dündür bugün bugündür" diyecekler. Geçen hafta yazmıştık: Hafıza-ı beşer nisyan ile maluldür!

SSGSS Yasası kısa bir süre sonra sayın Cumhurbaşkanının önüne gidecek. Bakalım Cumhurbaşkanı dün imza attığı önergeleri hatırlayacak mı? Bunca yoğunluk arasında unutması mümkün. Şimdiden imzası olduğu sosyal güvenlikle ilgili önergelerden bazılarını hatırlatalım istedik. Unutmadan, 24 Temmuz 1999 tarihinde söz konusu yasayı protesto etmek için sendikalar tarafından düzenlenen büyük mitinge (emniyete göre mitinge 250-300 bin işçi katılmıştı) sayın Gül'ün de en önde katılıp "sosyal güvenlik reformunu" protesto ettiğini hatırlatalım. SSGSS Yasası onay için önüne geldiğinde sayın Cumhurbaşkanı ne yapacak çok merak ediyoruz.

Yalancı kim? İşte ispatı!

BirGün 13 Mart 2008

Başbakan nobran, seviyesiz ve ciddiyetsiz bir üslupla hepimizi yalancı ilan etti. Aralarında TÜRK-İŞ, DİSK, KESK ve HAK-İŞ başkanlarının da olduğu 15 emek örgütünün yöneticilerini, sendikacıları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) yasa tasarısını eleştiren akademisyenleri, araştırmacıları, gazetecileri; hepimizi yalancılıkla suçladı ve hakaret etti. Emek örgütlerini tek vücut halinde karşısında bulan Başbakanın ağzından çıkanı kulağı duymaz olmuş.

Bugün ve yarın emekçilerin meydanlarda, sokaklarda ve işyerlerinde Başbakan'ın bu hakaretlerine gereken yanıtı vereceklerinden eminim. Ama cevap hakkımız doğdu: Şimdi gelin altında kendi imzası olan yasa tasarısını unutarak herkesi yalancılıkla suçlayan Tayyip beye soralım: Yalancı kim?

Tayyip beye ilk sorumuz şu: 25 Nisan 2005 tarihinde IMF'ye sunduğunuz Niyet Mektubunda sosyal güvenlik sistemine verilen bütçe desteğinin yüzde

4,5'tan yüzde 1'e düşürülmesini hedeflediğinizi ve bunun için sosyal güvenlik reformu yapacağınızı taahhüt etmediniz mi? SSGSS'nin asıl amacının sosyal güvenliğe ve sağlığa daha az kaynak ayırmak olduğu gün gibi ortada değil mi? Türk-İş Başkanı Mustafa Kumlu açıkça söyledi: "SSGSS IMF'den alınacak bir dilim kredinin bedelidir". Bu gerçeğin açıkça söylenmesinden mi bu kadar öfkelendiniz?

Sormaya devam edelim: "Tasarının tek bir cümlesini okumadan spekülasyon yaratıyorlar, yalan söylüyorlar. Kazanılmış haklar aynen devam edecek" demişsiniz. Sahi, siz 27.11.2007 tarihinde sizin imzanızla TBMM'ye sevk edilen yasa tasarısından habersiz misiniz, yoksa bizi okuduğunu anlamayan salaklar mı sanıyorsunuz?

Başbakan doğru söylemiyor

Altında imzanız olan tasarının 1. maddesi ile emekli aylığına esas kazançların güncellenmesine esas katsayısı yeniden düzenlenmiş, büyüme hızının yüzde 25'inin toplamına (1) tam sayının ilavesi ile bulunacak değer olarak tanımlanmıştır. Oysa eski yasada büyüme hızının tamamı dikkate alınıyordu. Geçici 2. maddeye göre halen çalışanların yasanın yürürlüğe gireceği tarihten sonraki çalışmalarına; yeni işe girenlerin ise tüm çalışmalarına bu hüküm uygulanacak. Hani hak kaybı yoktu Tayyip Bey!

Tasarınızın 3. maddesi ile Kanunun 19. maddesinde yapılan değişiklikle, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünü yüzde 25 ve daha yukarı oranda kaybedenlere bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirinde alt sınırı kaldırmadınız mı Tayyip Bey?

Tasarınızın 4. maddesi ile muhtaç durumda olan malullere aylık bağlanması için öngörülen prim gün sayısını 900 günden, 1800 güne yükseltmediniz mi?

İmzaladığınız tasarının 2. maddesi ile yasanın 6. maddesinde yapılan değişiklikle toplumun en yoksul bölümünü oluşturanlar zorunlu emeklilik sisteminin dışında bırakılmadı mı? Hani herkes sosyal güvenlik kapsamındaydı!

Emeklikte hak kaybı çok

Tasarınızın 5. maddesi ile yaşlılık aylığını hak etmede aranan prim gün sayısını tam aylıkta 9000, kısmi aylıkta 4500 güne yükseltmiyor musunuz? Geçici 6. maddeye göre 2008'den itibaren sigortalı olacaklar için gerekli prim gün sayısı 7000 güne her yıl 100 gün eklenerek kademeli olarak 9000 bin güne yükselmeyecek mi?

İmzaladığınız tasarının 5. maddesi ile aylık bağlama oranı, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten geçerli olmak üzere her 360 gün için yüzde 2'ye düşürülmüyor mu? Biz mi okuduğumuzu anlamıyoruz Tayyip Bey? Geçici 2. maddeye göre halen çalışmaya devam edenler kademeli olarak, yeni işe başlayacaklar ise tamamen bu hükme tabi olmayacak mı?

Tasarının 9. maddesi ile bağlanacak aylıkların alt sınırı prime esas kazancın alt sınırın yüzde 60'ından yüzde 35'ine düşürülmüyor mu? Tasarı ile getirilmek istenen alt sınır bugün için 203 YTL'ye karşılık gelmiyor mu? Bu

emekli aylığı kime yetecek? Bu uygulama eski çalışanlar için kısmen; yeni çalışanlar için tamamen geçerli olmayacak mı? Yalan mı Tayyip Bey?

Altında kapı gibi imzanız olan tasarının 6. maddesi çocuksuz, çalışan veya gelir alan dul eşin ölüm aylığı oranı yüzde 50'ye indiriliyor bu oran halen yüzde 75 değil mi? Tasarının 7. maddesi ile fiili hizmet zammından yararlanan sigortalıların bu hakları kaldırmadınız mı?

Sağlıkta herkes kaybedecek

Gelelim yasanın sağlık haklarında yarattığı kayıplara; Üstelik bunlarda hiçbir geçiş hükmü yok herkese anında uygulanacak!

Tasarının 11. maddesi ile sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ile, kanunla verilecek sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını, surelerini belirlemeye kurum yetkili kılınmadı mı? Bu ne demek Tayyip Bey o meşhur belagatınızla bir anlatsanız da biz okuduğunu anlamayanlar da anlasak! Bu hüküm kuruma gelecekte bazı teşhis ve tedavi yöntemlerini, bunların türlerini, sürelerini değiştirme yetkisi vermiyor mu? Hükümetin emrinde olan kurum gelecekte bazı hastalıkları tedavi etmeyecek, tedavi sürelerini sınırlayacak öyle değil mi? Bunu anlamayacak kadar salak mı sandınız bizi Tayyip Bey!

Aynı madde ile 18-45 yaş arası diş protezlerinin tamamının hastalar tarafından ödenmesini öngördüğünüz yalan mı? 18 yaşından küçük 45 yaşından büyük olanların diş protezlerinin yüzde 50'sinin kendilerince ödenmesini öngördüğünüz de mi yalan!

Tasarının 13. maddesinin ile Kamu sağlık hizmeti sunucularının dışındaki özel sağlık kuruluşlarının sigortalı hastalardan protokol bedelinin yüzde 20'si oranında fark almaları, özel sağlık hizmeti sunucularının kurumca belirlenmiş standart üstündeki hizmetlerle istisnai sağlık hizmetleri için tespit edilen fiyatların üç katı tutarında fark almalarını ön görmediniz mi? Bunun ne anlama geldiğini çok iyi anladık Tayyip Bey. Sağlık bir hak olmaktan çıkacak parası olan daha iyi sağlık hizmeti alacak düşük gelirliler ve yoksullar ikinci sınıf sağlık hizmeti alacak. Adaletiniz bu mu Tayyip Bey?

Tasarının 14. maddesi ile ayni yardımların yüzde 30'unu asan kısmından, diğer kanunlarla istisna tutulan ödemelerden prim alınması ön görülmüş, ay içinde yapılan ödemelerden prime esas kazancın üst sınırını asan tutarların ise ödemeyi takip eden on iki ayda prime tabi tutulmuştur. Daha az hizmet verirken daha fazla prim almayı hedefliyorsunuz Tayyip Bey, yalan mı?

Bu yazdıklarım yalancı olarak ilan ettiğiniz sendikaların daha önce size anlattıklarının, dosyalar halinde sunduklarının sadece bir bölümü. Ama siz IMF'nin söylediklerini doğru sendikaların söylediklerini yalan bellemiş durumdasınız. Sizin düzeyinize inip size yalancı demeyeceğim ama doğru söylemiyorsunuz Tayyip Bey! Açın altında imzanız olan tasarıyı okuyun. Kendinize gelin, kimseye hakaret ve iftira etme hakkınız yok!

SSGSS geri çekilsin!

BirGün 20 Mart 2008

Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) yasa tasarısına karşı emek örgütlerinin gösterdiği tepki hükümete geri adım attırmış gibi gözükse de Çalışma Bakanının açıklamaları ve yürütülen teknik çalışmanın ortaya çıkardığı tablo şudur: Hükümet SSGSS'nin "temel parametrelerine" dokunmak niyetinde değil. Bakan Çelik dalga geçercesine "Esneme yok, temel parametreleri kaldırırsak reform değil efor olur" diyor. O halde emek örgütleri daha fazla "efor" harcamalı.

Emek Platformunun eylemleri karşısında hükümetin oyalama, geçiştirme ve emek örgütlerini bölme taktiği izlediği anlaşılıyor. Örneğin SSGSS ile ilgili teknik çalışmalara kamu emekçileri sendikaları ve sağlık meslek odalarının çağrılmamış olması bunun en önemli kanıtıdır. SSGSS'nin en yaşamsal parçası olan sağlık hakları konusunda en çok sözü olan Türk Tabipleri Birliği'nin teknik heyete çağrılmaması başka hangi anlayışın ürünüdür?

17 Emek örgütü SSGSS konusunda 19 temel talebi ortaya koydu. Bu 19 temel talep SSGSS'nin temel mantığının değiştirilmesini gerektirir. Bu 19 temel talep emek örgütleri için kırmızı çizgi niteliğindedir. Bu 19 maddenin dayandığı temel yaklaşım bir kenara itilerek ve SSGSS'nin özü korunarak bir uzlaşma söz konusu olamaz.

Öyle anlaşılıyor ki hükümet esası değiştirmeyen sıradan bir takım tavizlerle SSGSS tasarısını yasalaştırmakta ısrar edecek ve özellikle sağlıkla ilgili hükümlerde geri adım atmayacak. 9 bin gün prim koşulunun 8 bine çekilebileceği haberleri bunun göstergesidir. Oysa aylık bağlama oranları ve güncellenmesine ilişkin hükümler konuşulmadan ve asıl önemlisi genel sağlık sigortası hükümleri konuşulmadan SSGSS üzerinde uzlaşmaya varmak mümkün değildir. Çünkü tasarının sağlıkla ilgili hükümleri herkes için ve hemen hak kayıplarını başlatmakta ve sağlığın piyasalaştırılması sürecinin önünü geri dönülmez bir biçimde açmaktadır. Emek örgütleri sadece emeklilik hakları konusuna değil, sağlık haklarındaki kayıplara da yoğunlaşmalıdır.

Emekçilerin tepkisiyle aynı günlerde gündeme gelen kapatma davası aslında AKP'yi emekçilerin elinden kurtardı. Koray Çalışkan bu meseleyi Pazartesi BirGün'deki yazısında veciz bir şekilde ele aldı. Siyasal partilerin kapatılmasına, AKP'nin kapatılmasına elbette karşı çıkılmalı. Burada hiçbir tereddüt yok. Ancak "sosyal devlet karşıtı faaliyetlerin odağı" durumuna gelmiş AKP'ye karşı toplumsal tepkinin düşürülmesi, emekçi eylemlerinin dozunun düşürülmesi AKP'nin SSGSS'yi yasalaştırmasını kolaylaştıracaktır. Maziyi unutmayalım bir başka hükümet 17 Ağustos 1999 depreminden birkaç gün sonra bir başka "reformu" yasalaştırmakta hiç tereddüt etmemişti. AKP'nin "mağdur" rolü oynayarak bir halkı ebediyen mağdur edecek bir yasayı geçirmesine karşı uyanık olunmalı.

Emek örgütleri küçük bir hareketlenmeyle büyük bir etki yarattılar. Türk-İş'in aktif bir biçimde SSGSS karşıtı eylemlerin içinde yer alması önemli bir

etki yarattı. Emek Platformu hâlâ ciddi bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyel korunur ve kararlı duruş devam ettirilirse emek karşıtı politikalara set çekebilirler. Bunun ilk adımı SSGSS'nin geri çekilmesini talep etmektir.

Emek örgütlerinin kıpırdanışı göstermiştir ki, daha güçlü bir tepkiyle SSGSS'nin temel mantığını engellemek ve gerçekten sosyal güvenlik ve sağlık haklarını güvenceye alan yeni bir yasa yapmak mümkündür. Sosyal güvenlik sisteminin sorunları sendikaların, sağlık meslek örgütlerinin etkin katılımıyla yeniden ele alınmalı ve "sosyal devlet" ilkesine uygun yeni bir yasa yapılmalıdır. SSGSS'de palyatif bir çözüm kabul edilirse ardından hazırlıkları süren kıdem tazminatını korumak mümkün olmayacaktır. Kısaca "hattı müdafaa değil, sathı müdafaa" zamanıdır: SSGSS geri çekilsin!

"Temel parametreler" hariç "uzlaşma"!

BirGün 27 Mart 2008

Evet, tuhaf gözüküyor ama sosyal güvenlikteki "uzlaşmanın" özeti budur: "Temel parametreler" hariç bir uzlaşmaya varılmış! Biraz daha sadeleştirerek söyleyelim; SSGSS'nin esasında bir uzlaşma yok. Esasta hükümetin dediği (IMF ve Dünya Bankasının dediği) olurken esasa girmeyen konularda ise Emek Platformunun dediklerinin bir kısmı kabul edilmiş. Nitekim Bakan "uzlaşma gecesi" yaptığı açıklamada "temel parametreler" konusundaki talepleri kabul etmediklerini açıkça söyledi (25 Mart 2008 tarihli gazeteler).

Ancak iki gündür sosyal güvenlikte uzlaşma rüzgarları esiyor. O hırçın hükümet, herkesle kavgalı hükümet; sendikalara "yalancı" diyen Başbakan gitmiş onun yerini "sosyal taraflarla" uzlaşmış, sağduyulu, munis bir hükümet ve Çalışma Bakanı almış. Başbakan, Çalışma Bakanı Çelik'i ne kadar takdir etse azdır. Çelik, temel hedeflerinden geri adım atmaksızın bir uzlaşma illüzyonu yaratmayı başardı. Emek Platformu bileşenleri, Bakanlığın kapısındaki o resim içinde yer alarak hükümete adeta can simidi uzattılar; Üstelik SSGSS'nin temel felsefesini değiştiremedikleri halde.

Hükümet sosyal güvenlik müzakeresini gayet "başarılı" yürütmüş ve sözde reforma son aşamada sendikaları da ortak etmeyi başarmıştır. Geri adım atmış izlenimini vererek, tansiyonu düşürmüş, sendikaları oyalamış ve beş saatlik bir toplantı sonunda "7200 gün" sürprizi ile ters köşeye yatırmıştır. "Hâlâ itirazlarımız var" dense de Bakanlığın kapısındaki "o resim"den ve yaratılan uzlaşma illüzyonundan sonra geçmiş olsun! Kamuoyunun gazı alınmıştır, basının gazı alınmıştır, muhalefetin gazı alınmıştır. Geçmiş olsun! Emek Platformu, mart ayı içinde gayet başarılı yürüttüğü çalışmaları, yükselen toplumsal tepkiyi altın bir tepside hükümete sunmuştur.

SSGSS'nin temel parametreleri (hedefleri) nelerdi? Daha güç, daha geç emeklilik; daha düşük emekli aylığı. Diğer bir ifadeyle sigortalıdan çalışandan

daha fazla prim almak ancak daha az hizmet ve hak sunmak. Genel sağlık sigortasının temel parametreleri ise sağlık hizmetlerinin paralı hale getirilmesi, özelleştirilmesi ve piyasalaştırılması idi. SSGSS'nin bütün hükümleri bir oya gibi bu amaçlar doğrultusunda örülmüştü. Peki ne oldu da "uzlaşma" illüzyonu ortaya çıktı? Yakından bakalım:

Soru: Emekli aylık bağlama oranlarının düşürülmesi konusunda kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Yeni işe girenlerin emekli aylık bağlama oranları ortalama yüzde 2,6'dan yüzde 2'ye düştü. Halen çalışanların ilk on yıllık hizmeti için yüzde 3,5 olan aylık bağlama oranı on yıldan arta kalan süreler için 3'e düştü.

Soru: Emeklilik yaşı konusunda kimin dediği oldu. Yanıt: Hükümetin. 58-60 yaş sürecek ve ileride 65 olacak. Üstelik erken emeklilik pek çok sektörde kaldırıldığı bazı çalışanlara ek süre getirilmiş oldu.

Soru: Güncelleme katsayısında kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Emekliler millî gelir artış oranının yüzde 100'den değil yüzde 30'undan yararlanacak. Emekli aylıkları düşecek.

Soru: Emekli aylıklarının alt sınırında kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Emekli aylığı alt sınırı yüzde 35-40 olarak saptandı. Özellikle düşük ücretlilerin emekli aylıkları düşecek.

Soru: Fiili hizmet zammında (itibari hizmet süresi) kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Gazeteciler dâhil geçmişte fiili hizmet süresinden yararlanan çalışanların çoğu artık erken emekli olamayacak.

Soru: Malullük aylığı konusunda kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. 5 yıl ve 900 gün koşulu 10 yıl ve 1800 güne çıkarıldı. İnsaf! Sanki insanlar keyifleri için malul kalıyor!

Soru: Emekli aylıklarının yükseltilmesinde, enflasyon ile birlikte refah payının da dikkate alınması konusunda kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Emekli aylıklarının ilk hesaplanmasında olduğu gibi artırılmasında da emekliler millî gelirden pay alamayacak.

Soru: Genel sağlık sigortasının temel parametreleri konusunda kimin dediği oldu? Yanıt: Hükümetin. Özel hastanelere ödenecek farklar ve istisnai hizmetlerde ödenecek farklar konusunda hükümetin dediği oldu. Sağlığın özelleşmesinin yolu açıldı.

Soru: Genel sağlık sigortasında yoksulluk sınırının asgari ücretin üçte biri olarak belirlenmesinde kimin dediği oldu. Yanıt: Hükümetin.

Bardağın dolu tarafını görmediğimi düşünenler için yazayım. Evet bardağın içinde birkaç damla var. Bunlardan biri 7200 gün. Hükümetin 9 binden 7200 güne inmesi hararetle karşılandı ama bu taviz bir illüzyondur. Emekli yaşı ile birlikte ele alınmayan prim gün sayısı fiilen anlamsızdır. Örneğin 7200 prim gün sayısını 45 veya 50 yaşında dolduran bir çalışan 58-60 veya 65 yaşına kadar beklemek zorunda. Onca yıl boşta bekleyemeyeceği için prim gün sayısı fiilen 8-9 bin güne yine yükselecek. Bardaktaki diğer damlalar ise (emzirme yardımı, cenaze yardımı, çeyiz parası, dış protez katkı paylarının düşürülmesi) önemsiz değil ama esası değiştirmeyen konular.

Eğer sendikalar tepki göstermeseydi bu adımlar da atılmayacaktı. Ancak bardaktaki birkaç damla için hükümetin uzlaşma illüzyonu içinde yer almak, SSGSS'yi onaylar duruma düşmek ve Emek Platformunun potansiyelini heba etmek gerekmiyordu. Emek Platformu, SSGSS'de kırmızı çizgilerini koruyamadı. Yazık oldu.

"Devletin içini" öğrenen Bakan!

BirGün 11 Nisan 2008

> "Bu tasarı, Türkiye gerçeklerine aykırı bir tasarıdır. Bu tasarı, bilimsel analizin ürünü değildir. Bu tasarı, kâr ve zarar mantığına göre hazırlanmış bir tasarıdır. Bu tasarı, sosyal kaygıları dikkate almamaktadır. Ayrıca, bu tasarı, Anayasa'nın sosyal devlet olma özelliğini ve sosyal güvenlik hakkını da dikkate almayan bir tasarıdır."
>
> "Bugünkü anlamda ilk sosyal güvenlik tasarısını, 1889 yılında, Prusya Kralı Bismarck hazırlamıştır; bu hazırlanan sosyal güvenlik tasarısında, vatandaşlara, yaşlandıklarında düzenli maaş alacakları ve sağlık hizmetlerinden bedava yararlanacakları vaat ediliyordu; ancak, sistemde küçük bir çarpıklık var; o da şu: Bismarck, 65 yaşında emeklilik vaat ederken, Prusya'da ortalama yaşam süresi 45 yıldı. İşte bu tasarı Batı'yı örnek alıyor; ama, 1889'lardaki Batı'yı mı yoksa 2000'li yılların çağdaş Batı dünyasını mı, sosyal güvenlik sistemini mi örnek alıyor? Bunu dikkatlerinize arz ediyorum. Hiç şüphemiz yok ki, dünya ve Türkiye gerçeklerine kapalı bir şekilde, 1889 Avrupasını örnek almaktasınız. "
>
> "Bu tasarının, kurumların finans sorununu çözemediğini ifade ediyoruz. Siyaseten bakacak olursak, bu tasarının, iktidar partilerine bir getirisi de yok. "Peki, bu inat neden?" diye sorduğumuz zaman, karşımızda, yine, bu kürsüden, çok değerli bir iktidar partisi milletvekili, burada "54 üncü hükümet, IMF'yi oyalayarak 50 ve 55 yaş üzerinde tasarı hazırladı; fakat, bunun mefhumu muhalifini alırsak, biz, IMF'yi filan oyalamıyoruz, IMF'nin dediğine ram olduk, IMF'ye teslim olduk" der mahiyette ifadede bulundular."

Yukarıdaki özlü konuşma DSP-ANAP-MHP koalisyonu tarafından hazırlanan ve emeklilik yaşını 58-60'a, prim gün sayısını 7000 güne çıkaran tasarıya kaşı 16 Ağustos 1999, tarihinde Fazilet Partisi adına Faruk Çelik tarafından TBMM'de yapıldı. O günlerde sadece Faruk Bey değil bugün AKP sıralarında yer alan pek çok milletvekili ve Sayın Gül de benzer bir tutum almıştı. Söz uçar ama arşiv kalır. Şimdi Çalışma Bakanı olarak SSGSS'nin yılmaz savunucusu olan Çelik'e geçen hafta Mecliste bu sözleri hatırlatıldığında bakın ne dedi:

> "Benim 1999 yılında yeni milletvekili olduğumda, muhalefet sıralarından kalkıp yaptığımız bir konuşmayı sık sık hatırlatıyor arkadaşlarımız. Yani bir anlamda şunu söyleyebiliriz: Diyelim ki ben o gün yanlış yapmışım, yeni bir milletvekili olarak ben yanlış yapmışım. Bunu, bugün devlette, kamuda önemli bir görev alan bir bakan olarak bunu ifade etmeyi de zül filan telakki etmiyo-

> rum, bir dürüstlüğün gereği olarak ifade ediyorum. (...) Devletin içini de bilmediğimiz için, (...) biz bu konuşmayı yapmış olabiliriz ama bugün bir farklı gerçek var." (27 Mart 2008, TBMM).

Faruk Bey milletvekili iken "devletin içini" bilmiyormuş o yüzden aslanlar gibi işçinin, emeklinin haklarını savunmuş! Tasarının kar ve zarar mantığına göre hazırlandığını söylemiş. Faruk Bey konuşmasında şunları da söylemiş "bu tasarının şampiyonluğuna soyunan Anavatan Partisi, bu ısrarından vazgeçmiyor. Öyle tahmin ediyorum ki, Anavatan Partisi, önümüzdeki dönem, Türk siyasî hayatına, Parlamento dışından katkıda bulunmaya devam edecektir".

Hakikaten Faruk Bey bu konuda tam isabette bulunmuş. 2002'de o tasarının mimarları DSP-ANAP-MHP gümbür gümbür çökmüş ve Faruk beyin yeni partisi AKP iktidar olmuştu. Millet yaptıkları o konuşmalara inanmış olmalı.

Ancak AKP hükümet olur olmaz "öğrenme" süreci başladı. Bu öğrenme sürecinde muhalefette söyledikleri hafızalarından silindi. Muhalefetteyken "gözü açılmamış bıldırcın yavrusu" misali bazı hatalar yapmışlar ama iktidar olunca çabucak "devletin içini" öğrenmişler! Başöğretmenleri IMF olmuş. Çalışkan öğrencilermiş, çabuk öğrenmişler. Şüphesiz en güzel öğrenme biçimi insanın kendi tecrübeleriyle öğrenmesi, hatalarından ders çıkarmasıdır! Şüphesiz insan sürekli öğrenen bir varlık. Bakalım Faruk Bey ve arkadaşları bugünkü hatalarından ne zaman ders çıkaracak.

Yeni Anayasa Mahkemesi'nden "asosyal" kararlar

BirGün 2 Haziran 2011

Anayasa Mahkemesi (AYM) 12 Eylül 2010 referandumunu ile yetkileri ve üye bileşiminde yapılan değişiklikler sonrasında yeniden çalışmaya başladı. Mahkeme geçtiğimiz haftalarda çalışanları yakından ilgilendiren üç ayrı karara imza attı. Oy çokluğu ile alınan bu kararların gerekçeleri henüz yayımlanmadı. Bu nedenle gerekçeler ve kimlerin ne oy kullandığı bilinmiyor. Ancak karar özetlerinden hareketle bu üç kararın Anayasa'nın sosyal devlet ilkesini gözetmekten son derece uzak olduğunu ve "asosyal" karakter taşıdığını söylemek mümkün.

AYM'nin bu kararları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4-B (sözleşmeli personel) ve 4-C (geçici personel) maddeleri ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın çeşitli maddelerinin iptal başvuruları ile ilgili. 4-B ile ilgili karar özellikle ataması yapılmayan öğretmenleri, kamuda sözleşmeli çalışanları; 4-C ile ilgili karar ise başta TEKEL işçileri olmak üzere kamuda geçici statüde çalışanları yakından ilgilendiriyor.

4-B sözleşmeli öğretmenliğe devam

Danıştay 12. Dairesi tarafından yapılan 2008/54 esas sayılı iptal başvurusunda AYM oy çokluğu ile ret kararı verdi. Konu ataması yapılmayan öğretmenleri, 4-B ile sözleşmeli olarak çalıştırılan öğretmenleri yakından ilgilendiriyor. Danıştay, 657

sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (B) fıkrasının üçüncü paragrafına 21.3.2006 günlü, 5473 sayılı Kanun'un 3. maddesiyle eklenen "Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; …" ibarenin Anayasa'ya aykırı olduğunu savunarak iptalini istemişti. AYM hükmüm anayasaya aykırı olmadığına ve itirazın reddine karar verdi. Böylece kadrolu öğretmen yerine sözleşmeli öğretmen çalıştırmaya devam edilecek. AYM, bu kararıyla ataması yapılmayan öğretmenlerin kaderini bakanlığın iki dudağı arasına bıraktı.

4-C uygulamasına devam

Anayasa Mahkemesi, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından yapılan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4-C maddesi ile Türkiye İstatistik Kurumu Kanunu'nun 49. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak geçici personele ödenecek ücretler, (…)" ifadesinin anayasa aykırı olduğu yolundaki 2010/46 esas sayılı başvuruda da oyçokluğu ile ret kararı verdi. Oysa 4-C "bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetler" için öngörülen istisnai bir düzenleme. Ancak çeşitli kamu kurumları bunu olağan bir istihdam yöntemine dönüştürmüş durumda. Yine Anayasa'nın 128. maddesi "kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmünü taşımakta. Bu durumda asli ve sürekli bir kamu hizmeti olan öğretmenliğin sözleşmeli personel eliyle yerine getirilmesi bir anayasa ihlalidir. Ancak AYM, kamuda güvencesiz istihdama uygulamasını onaylayarak neoliberal ve piyasacı anlayışa güçlü bir destek sunmuş oldu.

Emekliye haksızlığa onay

AYM'nin karara bağladığı bir diğer başvuru ise kamuoyunda "sosyal güvenlik reformu" olarak bilinen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda 5744 sayılı yasa ile yapılan bazı değişikliklerin anayasa aykırılığı konusuyla ilgili. CHP tarafından açılan 2008/56 esas sayılı davada yasanın 20 ayrı maddesinin iptali istenmişti. AYM bu iptal taleplerinin tümünü (büyük bölümü oyçokluğu ile olmak üzere) reddetti.

Reddedilen değişiklikleri tek tek ele almak bir köşe yazısın hacmini çok aşacağı için sadece biri ile yetinelim: 5510 sayılı yasanın 3. maddesinin 29. Fıkrası. Bu hüküm kısaca "güncelleme katsayısı" olarak biliniyor. Madde emekli aylıklarının hesaplanmasında millî gelir artışının sadece yüzde 30'unun dikkate alınmasını öngörüyor. Oysa eski yasa hükmüne göre millî gelir artışının tümü emekli aylıklarının hesaplanmasına yansıtılıyordu. Mahkeme güncelleme katsayısı ile başka maddelerle ilgili iptal taleplerini de reddetti. Böylece emekliler ülke ekonomisinin büyümesinden yüzde 100 değil sadece yüzde 30 oranında yararlanacaklar. Bu durum emekli aylıklarının göreli olarak düşmesine ve emeklilerin pastadan daha az pay almasına yol açacak. AYM emeklilere yapılan haksızlığa da vize vermiş oldu. Yeni AYM, 5510 ile iptal taleplerinin hiçbirini dikkate almayarak son derece katı bir tutum takınmış oldu. Bu kararın Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesinin ihlali olduğu açık.

Yeni AYM, sosyal haklarla ilgili üç ayrı kararında da sosyal devlet ve eşitlik ilkesini zedeleyecek ve çalışanların haklarını zayıflatacak kararlara imza attı. Böylece yeni AYM'nin Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi konusundaki tutumu, sosyal haklar konusundaki tutumu açıklığa kavuşmuş oldu. AYM, sosyal devlet ilkesini değil neoliberal-piyasacı politikaları koruma eğiliminde. Tek teselli AYM'de bu eğilime itiraz eden üye(ler)in varlığı. Şimdi gerekçeli kararlardaki muhalefet şerhlerini merak ediyoruz.

Maliye Bakanı halkı yanıltıyor

BirGün 9 Ağustos 2012

Maliye Bakanı Mehmet Şimşek bu kez emeklileri gündeme aldı. Hükümetin ekonomi politikalarına yön veren neoliberal bakanlar arasında yer alan Şimşek, yanıltıcı bilgilere dayalı ilginç görüşlerini açıklamaya devam ediyor. Birkaç yıl önce kıdem tazminatının işsizliğe yol açtığı iddia eden Şimşek, geçtiğimiz günlerde enflasyon karşısında ezilenlerin milletvekilleri ve müsteşarlar olduğunu söylemiş ve hayli tepki çekmişti.

Bu kez hedefte emekliler var. 2002 yılında 6,5 milyon olan emekli sayısının bugün 10,1 milyona, ödenen yıllık emekli aylığının da 16,7 milyar liradan 105 milyar liraya çıktığını söyleyen Bakan Bey "yeni bir sosyal güvenlik reformuna ihtiyaç" var demiş.

Önce Bakan Şimşek'in Resmî özgeçmişinde yer alan bilgilere bir göz atalım: "ABD Büyükelçiliği'nde ve Deutsche Menkul Kıymetlerde kıdemli ekonomist olarak çalıştı. Bir süre UBS Bankası Hisse Senedi Analiz Birimi'nde görev yaptıktan sonra uluslararası finans kuruluşu Merrill Lynch'te ekonomist ve stratejist olarak çalıştı." Dolayısıyla Bakan Bey hesap kitap işlerini çok iyi bilir. Sosyal hakları dikkate almasını, sosyal politikaya duyarlı olmasını beklemediğimiz Şimşek'in işçiye, memura, emekliye yapılan ödemelere piyasa gözlükleriyle bakmasında, bunları yük olarak görmesinde şaşılacak bir husus yok. Bunlar tipik neoliberal, yeni sağ bakış açısının sonucu. Şaşırtıcı olan Bakan Şimşek'in verileri gerçek dışı biçimde aktarması ve çarpıtmasıdır. Bakan'ın "yeni bir sosyal güvenlik" reformu gibi bir iddiayı ortaya atması, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan piyasalaşma ve ticarileşmeyi yeterli görmediğinin bir işareti sayılabilir.

Bakanın emekli sayısı ve emeklilere yapılan ödeme konusundaki açıklaması, artan sigortalı sayısını, artan primleri ve enflasyonu dikkate almayan gayri ciddi bir iddiadır. Bakanın iddiasının aksine emeklilik prim gelirleri ile emeklilere yapılan ödeme arasındaki ilişki pozitif yönde gelişmektedir. Bir diğer ifadeyle, prim gelirlerinin emekli aylıklarını karşılama oranı artmıştır. İşte veriler ve gerçekler:

2002 yılında sosyal güvenlilik sisteminin devlet katkısı hariç prim gelirleri 14,8 milyar lira emeklilere yapılan ödeme ise 16,8 milyar lira olarak gerçekleşmiştir. 2002'de prim gelirlerinin emekli aylıklarını karşılama oranı yüzde 89'dur. 2012'de ise devlet katkısı hariç prim geliri 89,5 milyar lira, emeklilere

yapılan ödeme ise 91,6 milyar lira olarak gerçekleşmiştir. Mart 2012'yi esas aldığımızda primlerin aylıkları karşılama oranı yüzde 107'ye yükselmiştir. Diğer bir ifadeyle primler aylıklardan daha çok artmış. Sisteme daha fazla prim girmiş ve daha az emekli aylığı çıkmıştır. Bu tablo sigortalı işçiler (4/a, eski SSK) açısından daha da çarpıcıdır. 2002 yılında işçilerden yapılan prim kesintileri emekli aylıklarının yüzde 99,9'unu karşılarken Mart 2012 itibariyle bu oran yüzde 123'e yükselmiştir. (Veriler SGK istatistiklerinden alınmıştır)

Emeklik ve sağlık sistemini birlikte ele aldığımızda devlet katkısı hariç primlerin giderleri karşılama oranı 2002'den Mart 2012'ye yüzde 61'den yüzde 75'e yükselmiştir. Diğer bir ifadeyle sisteme devlet katkısı ciddi biçimde azalmıştır. Böylece AKP tarafından yapılan sözde "sosyal güvenlik reformu" ile amaçlanan daha fazla prim daha az ödeme hedefi gerçekleşmiştir. Çalışandan daha fazla prim alınmış ve daha az emekli aylığı ödenmiştir. Devlet katkısı hesaba katılmadan tablo budur. Bakanın niyeti nedir? Devlet katkısına mı gözünü dikmiştir? Zaten sınırlı olan devlet katkısının daha da azaltılmasını mı istemektedir

Devlet katkısı demişken bu katkının önemli bir bölümünün işverenlere destek olarak erildiğini not edelim. Bakanın açıklamalarına göre 2009'da SGK işveren payında yapılan indirim nedeniyle o tarihten bu yana işverenlerin yerine devlet 17,5 milyar lira ödemiştir.

Bakan Bey, liberal olduğunuzu, sosyal devleti umursamadığınızı, piyasanın önceliklerini baş tacı ettiğinizi biliyoruz. O yüzden emekliye, işçiye, memura yapılan ödemelere hep piyasa gözüyle baktığınızı da biliyoruz. Açıklamalarınızda şaşırtıcı bir yön yok. Ama maddi bilgileri ve verileri çarpıtmayın, halkı yanıltmayın lütfen.

Not: Bakanın açıklamalarını 6 Ağustos 2012 tarihli Bugün gazetesinden aldık. Bakan milletvekili maaşlarına ilişkin açıklamalarının "ideolojik" bir şekilde çarpıtıldığını iddia etmişti. Hükümetin destekçisi gazetelerin başında gelen Bugün bakanın açıklamalarını çarpıtmamıştır umarız!

İŞKUR ve SGK bilgi edinme hakkını savsaklıyor

BirGün 1 Nisan 2019

Kamu hizmetlerine ilişkin bilgi edinme hakkı günümüzde önemi giderek artan yurttaşlık haklarından biridir. Kamu kurum ve kuruluşları yaptıkları faaliyetlere ilişkin kamuoyunu düzenli olarak bilgilendirmek ve yurttaşlardan bu yönde gelecek talepleri karşılamak zorundadır. Nitekim bilgi edinme hakkını güvence altına almak üzere Bilgi Edime Kanunu kabul edildi. Bilgi edinme hakkı kamu hizmetinin denetiminin önemli bir aracıdır. Dahası bazı kamu kurumları özellikleri gereği düzenli bilgi üretmek ve yayınlamak zorundadır. TÜİK, İŞKUR, SGK ve Merkez Bankası bunlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır.

Bilgi yayımlamada özensizlik

Kamu kurumları faaliyetlerine ilişkin verileri belirli bir düzen ve sistematik içinde kamuoyuna sunmak durumundadır. Nitekim TÜİK veri açıklama takvimine hassasiyetle uymakta ve önceden ilan ettiği şekilde verileri zamanında yayımlamaktadır. Ancak İŞKUR ve SGK'nin veri yayımlama sürecinde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Önceden açıklanan tarihlerde veriler açıklanmadığı gibi açıklanan veriler bir açıklama yapılmadan yayından kaldırılmaktadır.

SGK 2017 yılında ocak, şubat ve mart aylarına ait sigortalı istatistiklerini haziran ayında dahi açıklamamıştı. SGK'nın 2017'nin ilk aylarına ait istatistikleri hiçbir açıklama yapılmaksızın aylar sonra açıklanmıştı. Şimdi benzer bir uygulama İŞKUR tarafından yapılmaktadır.

Şubat 2019 İŞKUR İstatistik Bülteni 14 Mart 2019 tarihinde kurumsal internet sitesinde yayınladıktan kısa bir süre sonra tam olarak anlaşılmayan bir nedenle yayından kaldırdı ve halen yerine koymadı. İŞKUR Ocak 2019 İstatistik Bülteninde yer alan duyuruya göre 11 Mart 2019'da yayınlanması gereken Şubat 2019 İstatistik Bülteni halen İŞKUR internet sitesinde yer almıyor.

Bilgi edinme hakkı konusunda yaşanan bir diğer keyfilik ise kamu kurumlarının bazı bilgi taleplerini adeta otomatik bir mesajla reddetmeleridir: "Talep ettiğiniz bilgi özel bir çalışmayı gerektireceğinden Bilgi Edinme Kanunu'nun 7. maddesine istinaden verilememektedir." İşin ilginç yanı bazı kamu kurumları esas faaliyet alanları kapsamında derledikleri ve dijital ortamda bulunan bilgileri paylaşmaktan kaçınmaktadır. Akademik çalışma ve araştırma alanlarım gereği yaptığım üç ayrı bilgi talebi başvurusu, bu bilgilerin tek kaynağı olan SGK tarafından reddedildi. İşte SGK'nın bilgi vermeyi reddettiği başvurularım:

Bilgi edinme hakkının ihlali

Taşeron işçi sayısına ilişkin bilgi talebi: "Derslerimde ve yaptığım araştırmalarla kullanmak üzere, alt işverenler (taşeron şirketler) tarafından yıl bazında çalıştırılan ve bildirimi yapılan sigortalı işçi sayısının 2000 yılından bu yana kamu-özel ve kadın-erkek ayrımına göre gelişimine ilişkin bilgi edinmek istiyorum."

Cevap: (SGK Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 6 Temmuz 2017). "Bilgi edinme başvurunuzda yer alan hususlar özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7.maddesine istinaden verilememektedir."

İşten çıkış kodlarına ilişkin bilgi talebi: "Bir akademik çalışmada kullanmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumuna 2015 ve 2016 yıllarında verilen işten çıkış bildirgelerinin toplam sayılarını ve işten çıkış kodlarına göre dağılımı öğrenmek istiyorum."

Cevap: (SGK Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 20 Haziran 2017). "İstenilen 2015-2016 döneminde çıkış kodlarına göre işten çıkış bildirgeleri toplamı, özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7.maddesine istinaden verilememektedir."

Oysa bu bilgi SGK'nin rutin işlerinden biridir. Bu verilerin elektronik ortamda SGK'nin elinde olmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Yapılması gereken iş konuyla ilgili uzmanın birkaç dakikasını alacaktır.

Emekli aylık aralıklarına ilişkin bilgi talebi: "Vermekte olduğum dersler ve akademik çalışmalarımda kullanmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ve gelir alanların aylık ve gelir türlerine ve aylık aralıklarına göre dağılımına ilişkin bilgilere ihtiyaç duyuyorum." Bu bilgi talebi Türkiye'de emeklilerin aylık düzeyini asgari ücret altında ayılık alan emeklilerin sayısının ne olduğunu ortaya koyacaktı.

Cevap: (SGK Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 8 Mart 2019) "Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ve gelir alanların aylık ve gelir türlerine göre sayıları, Kurumun www.sgk.gov.tr internet sitesinde istatistik menüsünde yayımlanan SGK Aylık İstatistik Bültenlerinde yer almaktadır. Aylık aralıklarına göre dağılımları ise özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7. maddesine istinaden verilememektedir."

Ayıplı kamu hizmeti

Yanıt oldukça ilginç SGK aylık ve gelir türlerine göre ortalama aylıkları web sitesinde yayınlıyor ancak "aylık aralıklarına ilişkin bilgiyi hazırlamak özel bir çalışma gerektiriyor" diyor. Oysa bu bilgiyi hazırlamanın zor olmadığı ve hatta SGK'nin elinde bu şekilde hazır bilgi olduğunu söylemek mümkün. Nitekim emekli aylık aralıklarına ilişkin bilgi 8 Haziran 2018 tarihli BirGün'de Nurcan Gökdemir tarafından hazırlanan haberde yer aldı ve SGK bu haberde yer alan tabloyu yalanmadı. Haziran 2018 itibariyle SGK'de olan bilginin Mart 2019'da olmaması düşünülemez.

Kamu kurumlarının rutin faaliyetleriyle ilgili ve ellerinde var olan verileri bilgi edinme hakkını ihlal ederek vermemeleri iki şeye delalet edebilir: Birincisi bazı kamu kurumlarında bilgi üretimi konusunda ehliyetsizlik ve yetersizlik olması. Bu durum ayıplı kamu hizmeti anlamına gelir. Diğeri ise durumdan vazife çıkartılarak var olan bilginin "konjonktürel hassasiyetler" nedeniyle verilmemesi. Her ikisi de kamu görevinin savsaklanması ve bilgi edinme hakkının ihlali anlamına gelir.

SGK ve İŞKUR'u sahip oldukları verileri düzenli olarak kamuoyuna açıklamaya ve talep halinde bahane üretmeden ilgilisi ile paylaşmaya çağırıyorum. Bu iki kurumun bilgi paylaşımı konusundaki özensizliği bir yandan bilgi edinme hakkının ihlali anlamına gelirken, diğer yandan ilgili konularda bilimsel araştırma yapılmasını zora sokmaktadır.

SUT deyip geçmeyin!

BirGün 24 Haziran 2016

Sağlık Uygulama Tebliğinde (SUT) 18 Haziran 2016 tarihinde bazı değişiklikler yapıldı. Tebliğ deyip geçmeyin. Tebliğ diye küçümsemeyin. Normlar hiyerarşisinin en altı diye hor görmeyin. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı Sağlık Uygulama Tebliği başka tebliğlere benzemez. Türkiye'de sağlık sistemi ne-

redeyse SUT ile düzenleniyor. Dahası SUT sağlık sisteminin kalbidir. SGK, kalpsiz bir kararla SUT'te yapılan bir değişiklikle elini yoksul kalp ve damar hastalarının cebine attı.

SUT'te yapılan değişiklik şöyle "Ayrıca Yükseköğretim kurumlarına ait sağlık hizmeti sunucularında (…) (Vakıf üniversiteleri hariç) kardiyovasküler cerrahi branşında yapılan cerrahi işlemler için de ilave ücret alınabilir." Özü şu: Kamu üniversite hastanelerinde yapılacak kalp ve damar cerrahisi işlemleri için hastaneler vatandaştan ilave ücret talep edebilecek. Dr. Ergün Demir ve Dr. Güray Kılıç 20 Haziran'da BirGün'de konuya ilişkin bilgilendirici ve tehlikeye dikkat çeken bir yazı yazdı. Ancak üzerinde ne kadar yazılsa azdır. 5510 sayılı yasa ile yoğunlaşan sağlık hizmetlerinin ticarileşmesi sürecinde nasıl tehlikelerle karşılaşacağımızı gösteriyor bu örnek. SUT ile yarın bir başka yaşamsal hastalık için ilave ücret getirilmeyeceğinin güvencesi yok.

Bilindiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlık hizmetlerinde katılım payının ve ilave ücretin önünü açmıştı. Halen özel hastaneler yüzde 200 oranında ilave ücret alabiliyor. Kamu üniversite hastanelerinin sunduğu sağlık hizmetlerinde ise hizmet bedelinin yüzde ellisine kadar ve bir defada asgari ücretin iki katını geçmemek üzere ilave ücret alınabiliyor. İlave ücret alınmayacak sağlık hizmetleri SUT ile belirleniyor.

SUT'te yapılan son değişiklikle daha önce ilave ücret alınmayan kalp ve damar cerrahisi sağlık hizmetlerinde kamu üniversitesi hastanelerinde ilave ücret alınabilecek. Oysa özel ve vakıf üniversite hastanelerinde kalp ve damar cerrahisi hizmetleri için ilave ücret talep edilemiyor. Garabete bakar mısınız? Özelde yok kamuda var. İlave ücret var ama dert değil! Kapitalizm onun da çaresini buldu: Tamamlayıcı özel sigorta. Kamu sağlık kurumlarını tercih eden ve ilave ücret ödemek istemeyen yoksul hastaları özel sağlık sigortalarının kucağına atacaklar.

SUT, SGK tarafından sağlık kuruluşlarına ödenecek hizmet bedellerini belirliyor. Hangi hizmetlerin ilave ücretten muaf olduğunu SUT belirliyor. Ama sağlık hizmeti bir kez ticarileşmeye, özelleşmeye görsün, çoğu kez SUT bile işlemez hale geliyor. Hele SUT ayrıntılarından haberiniz yoksa, o zor anınızda özel sağlık sunucularının sizi söğüşlemesi işten bile değil. Kullanılmayan plastik eldivenin, yapılmayan vizitenin iki katını yazıveriyorlar. "Ama SUT öyle demiyor" dediğinizde tutum değişiyor. Kabarık faturalar iniveriyor. Ama hastanızla mı uğraşacaksınız bu paragözlerle mi? Çoğu kez lanet okuyup isteneni ödüyorsunuz. Onlar da bunu biliyor: Hasta yakını en zayıf insandır.

SUT ve onu kararlaştıran Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu sağlık sisteminin efendisidir. Anayasa'da sosyal devlet ilkesi varmış, sağlık ve sosyal güvenlik anayasal hakmış, yasal düzenlemeler varmış. Hiçbirinin SUT ve Fiyatlandırma Komisyonu kadar kıymeti yok. SUT ile yaşamsal bir hastalık için ilave ücret getirilebilir veya ilave ücretten muaf tutulabilir. SSGK tarafından satın alınacak sağlık hizmetleri için kurumca ödenecek bedelleri, uygulanacak muafiyetler ve ilave ücretler SUT ile belirlenir. Peki SUT kimler tarafından hazırlanır?

SUT Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından hazırlanır. Bu kadar önemli kararlar veren bu mühim komisyon kimlerden oluşur?

Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu, SGK Başkanının başkanlığında, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını, Maliye Bakanlığını, Sağlık Bakanlığını, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığını ve Hazine Müsteşarlığını temsilen genel müdür düzeyinde birer kişi olmak üzere yedi üyeden oluşur. Tümü hükümetin görevlendirdiği kişiler. Oysa SGK yönetim kurulunda işçilerin temsilcisi var. İşçiler SGK primlerinin çok önemli bölümü ödüyor. Ama bu hayati komisyonda temsil edilmiyorlar. Ancak SGK yönetimindeki

Milyonlarca işçinin, emeklinin ve yakınlarının sağlık hakları hükümetin emrindeki yedi bürokratın elinde. SGK, genel müdürden hastanelerdeki klinik şeflerinin atanmasına kadar tamamen hükümetin güdümünde bir kurum. SUT ve Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu ise bu vesayetin en uç örneği, sağlık hizmetlerinin ticarileşmesinin ve sağlıkta özelleştirmenin kılıcı. İnsafı yok. Özelleştirmenin en insafsızı elbette sağlıkta özelleştirme.

Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) gerçeği

BirGün 29 Ekim 2018

Emeğin gündeminde bir süredir yeni bir konu var ve uzun süre gündemde kalacağa benziyor: Emeklikte Yaşa Takılanlar, kısaca EYT diye biliniyor. Sorun milyonlarca çalışanı ilgilendiriyor. O nedenle güçlü bir toplumsal etki ve beklenti yaratmış durumda. Siyasi iktidar maliyet gerekçesiyle sorunu çözmek bir yana tartışmak dahi istemiyor. EYT'lilerin durumuna ilişkin Meclis Araştırma Komisyonu kurulmasına ilişkin talebin mecliste iktidar bloğunun oyları ile reddedilmesi konunun gündeme gelmesinin bile istenmediğini gösteriyor.

Oysa böyle bir sorun var ve artık göz ardı edilmesi mümkün değil. Sorunun boyutlarına ilişkin farklı rivayetler var. Bu nedenle konunun Meclis tarafından araştırılması son derece yerinde olurdu. EYT kaç kişiyi ilgilendiriyor? Yaşanan mağduriyet nasıl giderilebilir? Çözüm için hangi seçenekler var? Bunların ilgili tarafların katılımı ile Meclis'te herkesin gözü önünde tartışılması gerekir.

Reform dediler mağduriyet yarattılar

Emeklikte Yaşa Takılanlar (EYT) sorunu 1999'da DSP, ANAP ve MHP koalisyon hükümeti tarafından kabul edilen ve emeklilik yaşını yükselten 4447 sayılı kanun ile yaratıldı. 8 Eylül 1999 gününe kadar SSK kapsamındaki işçilerin emeklilik için iki şartı yerine getirmesi gerekiyordu: Kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 günlük prim ödeme gün sayısı. Bu durum -sayıları sınırlı da olsa- kadınlarda 38 erkeklerde ise 43 yaşında emekliliğe olanak tanıyordu. Oysa bu değişikliğin gündeme getirildiği tarihte fiili emeklilik yaşı 50'nin üstünde idi. Ancak "38 yaşında emeklilik" iddiası dillere pelesenk edildi ve 1999'dan sonra üçüncü bir şart olarak yaş şartı getirildi.

Getirilen yaş şartı sadece yeni işe girenleri değil eski çalışanları da kapsıyordu. Eski çalışanlar için oldukça sert bir yaş şartı sistemi getirildi. Emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60'a, prim gün sayısı ise 7000 güne yükseltildi. 8 Eylül 1999 gününden önce işe girenler için kadınlarda 40 ile 58 erkeklerde ise 44 ile 60 yaş arasında değişen kademeli geçiş süresi getirildi. Benzer yaş sınırı Emekli Sandığı ve Bağ-Kur kapsamındakiler için de getirildi.

2 yıldan 18 yıla kadar mağduriyet var

Bunun büyük mağduriyetler yaratacağı o günlerde söylendi ve yazıldı. Sendikalar yaratılacak mağduriyete dikkat çekti. Nitekim 1999 yılında yapılan emeklilik yaşı ile ilgili geçiş düzenlemelerinin iptali için dönemin muhalefet partileri DYP ve RP tarafından Anayasa Mahkemesine başvuru yapıldı. Anayasa Mahkemesi kademeli geçiş hükümlerini "adil, makul ve ölçülü" bulmayarak iptal etti. Daha sonra 23 Mayıs 2002 tarihinden geçerli olmak üzere yeni bir kademeli geçiş takvimi kabul edildi. Geçiş koşulları 20 ve 25 yıllık sigortalılık koşullarını korudu ancak yeni sistem kadınlarda 40-56 arası, erkeklerde ise 44-58 arası değişen yaş koşulu ile 5000 ile 5975 gün arası değişen prim gün koşulu getirdi.

Yaş şartının 4447 yasa çıktığında halen çalışanlara geçmişe dönük uygulanması nedeniyle sigortalılık süresi ve prim gün şartlarını yerine getirenler ama yaş şartını yerine getiremeyenler emeklilik için yaş beklemek zorunda kaldı. Emekliğe kademeli geçiş (yaş koşulu) nedeniyle ciddi bekleme süreleri ve mağduriyetler yaşandı. Örneğin yasanın çıktığı 2002'de 2-3 yıllık bir erkek sigortalı çalışanı ele alalım. Bu işçi eski sisteme göre 43 yaşında emekli olabilecekti. Kademeli geçişle bu işçinin emekliliği 15 yıl gecikmiş oldu. Aynı tarihte 2-3 yıllık kadın işçi için bu süre 18 yıl oldu. Kuşkusuz 38 ve 43 yaşında emeklilik kademeli olarak değişmeliydi ancak başka bir sistemle işe başlayıp emekliliği 15-18 yıla kadar gecikenlerin büyük mağduriyet yaşadığı açıktır. Yeni sistemle sigortalılar iki yıl ile 18 yıl arasında yaşa takıldılar. EYT kısaca 1998 yılında işe giren bir işçi 2023 yılında emekli olma hakkına sahipken, birkaç yıl sonra çıkarılan bir yasa ile emekliliğinin 15 yıl sonraya 2038 yılına ertelenmesidir.

EYT sorunu çözülebilir, sorun kaynak değil tercihtir

EYT önemli toplumsal bir sorun haline gelmiş durumda. EYK konusunda ne yapılabilir? Her şeyden önce konu kestirilip atılamaz. Konunun sadece maliyet olarak ele alınması doğru değildir. Sorunun ilgililerin (Bakanlık, EYT'liler, sendikalar, SGK ve siyasi partilerin) katılımı ile tartışılması ve makul bir çözüm bulunması gerekir. Bunun öncelikle mecliste yapılması gerekir. Abartılı sayılarla konunun yok sayılması doğru değildir. Konunun doğru bilgilerle ve şeffaf biçimde tartışılması gerekmektedir. Geçmişe dönük mağduriyetin özellikle de 4447 sayılı yasadan kaynaklanan mağduriyetin giderilmesi gerekir. Bunun için üç çözüm söz konusu olabilir.

Birincisi 4447 öncesi işe başlayanlarla sınırlı olarak bütün yaşa takılanlara koşulsuz ve hemen emeklilik hakkı tanınmasıdır. Bu çözüme siyasal iktidar sos-

yal güvenlik sistemine yük getireceği gerekçesiyle itiraz etmektedir. Ancak ortada ciddi bilgi kirliliği vardır. 750 Milyar TL gibi bir maliyetten söz edilmektedir. Bu doğru bir iddia değildir. SGK'nın emekli aylığı ödemeleri aylık 20 milyar TL civarındadır. Bu ödemeler toplam 12 milyona yakın emekli ve hak sahibi kapsıyor. İktidar çevreleri halen 1,3 milyon kişinin yaş koşulu kaldırıldığında emekli olabileceğini söylüyor. EYT mağdurları ise bu sayının 700 bin civarında olduğunu belirtiyor. Sayıyı 1,3 milyon kabul etsek, EYT sorunun çözümünün yıllık maliyetinin toplam 26 Milyar TL olacağı iktidar yetkilileri tarafından belirtiliyor. EYT sorununun çözümü SGK için aylık 2-3 milyar civarında ilave bir ödeme anlamına gelecektir. Bunun anlamı SGK'nın ödeyeceği emekli aylıklarının yaklaşık yüzde 10 artmasıdır. Hatta daha kademeli çözümlerle SGK bütçesine gelecek ilave artışın daha düşük tutulması da mümkündür.

Bir başka çözüm 4447 sayılı yasadan önce çalışanlar için kademeli yaş koşulunun yumuşatılması söz konusu olabilir. Halen öngörülen yaşlar kademeli olarak aşağıya çekilebilir. Böylece iddia edildiği gibi bir anda emeklilikte yığılma olmaz. Ancak mağduriyet önemli ölçüde azaltılabilir. Böylece öngörülen maliyet daha düşük olabilir. Diğer bir yöntem ise yaşa takılanların hemen emekli edilmeleri ancak aylıklarının yaş koşuluna kadar kademeli olarak biraz daha düşük ödenmesi söz konusu olabilir. Ancak buradaki açmaz emekli aylıklarının düşük olmasıdır. Bu nedenle, böyle bir durumda mutlaka emekli aylıklarının asgari ücretin altında olamayacağı yönünde düzenleme yapılmalıdır. Bu çözümler şeffaf olarak tartışılmalıdır.

Gelelim kaynak sorununa. EYT sorunu gündeme gelince "kaynak yok" ve "maliyet" korosu sahneye çıkıyor. Oysa kaynak var. Tahsil edilmeyen SGK primlerinin tahsil edilmesi, kayıt dışı çalışanların sigortalı çalıştırılması, sermaye çevrelerine tanınan vergi ve prim teşviklerinin bir kısmının ETY için ayrılması yeter de artar bile. Bir örnek vermekle yetinelim. Bütçeden işveren SGK primi 5 puan indirimi için ayrılan pay 2017'de 28 Milyar TL, 2018 ilk 9 ay için 19,5 Milyar TL'dir. Sadece bu kalem bile EYT sorununun çözümüne yeter.

SGK neyi saklıyor?

BirGün 20 Mayıs 2019

Türkiye'nin kayıtlara dayalı istihdam durumu açısından en önemli veri kaynağı olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) aylık sigortalı sayısı istatistikleri Aralık 2018'den bu yana açıklanmıyor. Türkiye'de işgücü piyasası verileri TÜİK, SGK ve İŞKUR verilerinden izlenebiliyor. TÜİK ankete dayalı Hanehalkı İşgücü Araştırması yoluyla her ay Türkiye işgücü piyasası verilerini açıklıyor. İŞKUR anket sonuçlarına dayalı olarak tahminlerde bulunurken İŞKUR ve SGK verileri ise kayıtlara dayalı. Bu nedenle TÜİK, SGK ve İŞKUR verilerinin bir arada değerlendirilmesi önem taşıyor. Özellikle SGK verileri kayıtlı (sigortalı) istihdama

dayalı olması nedeniyle yaşamsal öneme sahip. TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarını düzenli olarak açıklarken İŞKUR ve özellikle SGK verilerinin açıklanmasında ciddi gecikmeler ve aksamalar yaşanıyor.

Örneğin İŞKUR Şubat 2019 verilerini kısa bir süre Resmî internet sitesinde tuttuktan sonra kaldırmıştı. SGK verilerinde daha da ciddi aksamalar yaşanıyor. SGK nedense işsizlik ve istihdamla ilgili önemli gelişme ve tartışmaların olduğu dönemlerde verileri geciktiriyor ve açıklamıyor. SGK'nin kurumsal internet sitesinde 2019 yılına ait tek bir veri yok. Oysa kayıtlara dayalı olduğu için bu veriler kısa süre içinde açıklanırdı. Örneğin şu anda Nisan 2019'a ait sigortalı verilerini görebilmemiz gerekirdi. Ancak şu an Ocak 2019 verileri dahi görülemiyor.

15 Mayıs 2015'te açıklanan Şubat 2019 dönemi TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre Şubat 2018'de 28 milyon 166 bin olan toplam istihdam 811 bin kişi azalarak Şubat 2019'da 27 milyon 355 bine geriledi. Krizin başladığı Ağustos 2018 ile Şubat 2019 arasında istihdamdaki kayıp ise 1 milyon 963 bin olarak gerçekleşti. Eğer SGK sigortalı işçi sayısına ilişkin verileri açıklamış olsaydı bu istihdam kaybının ne kadarının sigortalı işçilerden kaynaklandığını öğrenmiş olacaktık. Anket verilerine göre kriz döneminde 2 milyon istihdam kaybı yaşandıysa bu durum sigortalı işçi sayısına da yansıması kaçınılmaz. Sigortalı sayısında da yüzbinlerce azalış olması kaçınılmaz. SGK bu durumun kayıtlı verilerden görülmesini mi istemiyor?

SGK aylık sigortalı verilerini daha önce de uzun süre açıklamamıştı. 2017'de istihdam seferberliği iddiaları gündemdeyken SGK aylarca veri açıklamadı. Dolayısıyla istihdam seferberliğinin sigortalı sayısına nasıl yansıdığı uzun süre öğrenilemedi. SGK, Haziran 2017 ayına kadar sigortalı istatistiklerini yayınlamamıştı. Bu durumu Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde BİMER üzerinden 23 Haziran 2017'de SGK'ya sormuştum. Mevzuata göre 15 gün içinde verilmesi gereken cevap yaklaşık üç sonra 13 Eylül 2017'de gelmişti. SGK'nın cevabı şöyleydi: "2017 yılının Ocak, Şubat ve mart aylarına ait istatistikleri ile ilgili çalışmalar halen devam etmekte olup en kısa sürede yayınlanması planlanmaktadır." Bu cevabın üzerinden de aylar geçtikten sonra istatistikler yayınlanabilmişti.

Şimdi 2017'de yaşanan tuhaflığın bir benzerini yaşıyoruz. SGK nasıl olur da beş aydır sigortalı verilerini açıklayamaz. İşe giriş ve ayrılma bildirgeleri SGK'ye elektronik ortamda ulaşıyor. SGK ülkemizin en büyük bütçeli kuruluşlarından biri. 2018 yılı geliri 381 Milyar TL. SGK aktif sigortalılar, emekliler ve bağımlar dahil toplam 70 milyon insana hizmet veriyor. SGK Türkiyenin en önemli veri tabanlarından birine sahip. Çalışanı ve emeklisiyle sosyal güvenlik kapmasındaki herkesin bilgisi SGK'de kayıtlı. SGK kayıtlı istihdamla ilgili en büyük ve en geniş veri tabanına sahip. SGK 33 binden fazla çalışanı ve 35 bin bilgisayarı var. Dolayısıyla istatistiklerin gecikmesinin idari ve teknik bir mazereti olamaz.

Primleri tahsil eden, emekli, aylıklarını ödeyen SGK nasıl olur da sigortalı sayılarını anlık olarak bilemez? Bu mümkün değil. Ya büyük bir ihmal ve vurdumduymazlık söz konusu veya SGK verileri bilerek ve isteyerek geciktiriliyor. Böylece sigortalı sayısındaki büyük düşüş kamuoyundan saklanıyor. Ancak sebep ne olursa olsun SGK veri açıklamayı geciktirerek kurumun saygınlığını ve güvenilirliğini zedeliyor. SGK'nin bir görevi de kamuoyunu doğru ve zamanında bilgilendirmektir. SGK bu görevini gecikmeksizin ve her türlü siyasi mülahazadan uzak bir biçimde yapmalıdır. SGK Yönetim Kurulunda işçileri temsilen Türk-İş eski Genel Başkanı Salih Kılıç görev yapıyor. Sayın Kılıç SGK'nin bu görev ihmali konusunu mutlaka gündeme getirmeli ve SGK istatistiklerinin zamanında yayınlanması için müdahil olmalıdır.

Mızrak çuvala sığmaz. Gerçekler er veya geç gün yüzüne çıkar. Olan SGK'nin saygınlığına ve güvenilirliğine olur. O nedenle SGK bu tuhaf veri geciktirme ve saklama uygulamasından vazgeçmeli ve aylık sigortalı verilerini derhal ve düzenli olarak açıklamalıdır.

AİHM'in şaşırtan Emekli-Sen kararı

BirGün 21 Ocak 2019

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM/AİHM) DİSK üyesi Tüm Emekliler Sendikası (Emekli-Sen) tarafından 2008 yılında yapılan ve Emekli-Sen'in kapatılmasının İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ihlali olduğu yönündeki başvuruyu (31846/08) reddetti. Mahkeme'nin 2. Dairesi 10 Nisan 2018'de yaptığı toplantıda Emekli-Sen'in Haziran 2008 tarihli başvurusunu karara bağladı ve karar 17 Mayıs 2018 tarihinde kamuoyuna açıklandı ve yazılı olarak iletildi.

Üzerinden 8 aydan fazla süre geçmesine rağmen kararın muhatapları tarafından öğrenilememiş veya kamuoyuna yansıtılamamış/tartışılamamış olması ciddi bir eksiklik olarak görünüyor. Ayrıca 2. Daire kararına karşı öngörülen süre içinde Büyük Daireye itiraz edilmediği de anlaşılıyor. Karara AİHM Resmî web sitesinden ulaşılabiliyor: hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-183260

Geç gelen karar

AİHM 2. Dairesi DİSK Emekli-Sen tarafından yapılan şikâyeti açıkça dayanaktan yoksun bularak -beklentilerin aksine- oybirliği ile reddetti. Bilindiği gibi İçişleri Bakanlığı tarafından Emekli-Sen'e karşı açılan kapatma davası Ankara 17. Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından reddedilmişti. Ancak Yargıtay 4. Dairesinin yerel mahkeme kararını bozması üzerine, yerel mahkeme kararında direnmemiş ve 4. Daire'nin bozma kararındaki gerekçeleri aynen kendi kararına yansıtarak önceki kararının tam tersi bir karara imza atarak Emekli-Sen'in kapatılmasına karar vermişti.

Yerel mahkemenin kapatma kararı Yargıtay 4. Dairesinin 2008/689 sayılı kararı ile onandı ve sendika tarafından yapılan karar düzeltme talebi de aynı dairenin 5.5.2008 tarih ve 2008/6198 sayılı kararı ile reddedildi ve kesinleşti. Bunun

üzerine sendika 18 Haziran 2018 tarihinde AİHM'e başvurdu. AİHM, DİSK Emekli-Sen şikâyetini 10 yıl sonra karara bağlamış oldu.

Mahkeme Emekli-Sen başvurusunu İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin örgütlenme özgürlüğü ile ilgili 11. maddesi kapsamında inceledi. AİHM, konuyu sendika hakkının özü açısından değil emeklilerin sendika adını kullanıp kullanmayacakları ve sendikal kanunlara göre faaliyet gösterip gösteremeyecekleri açısından değerlendirdi. Mahkeme kararında özetle aşağıdaki görüşlere yer verdi.

AİHM: Emekliler sendika değil dernek kursun!

AİHM bir dernek veya sendika kurmak için bu davadaki gibi bazı formalite ve şartların yetkili makamlar tarafından zorunlu kılındığını kabul etmekte ve iç hukukun herhangi bir örgütün kurulması ve faaliyetine devam etmesi için uyulması zorunlu bir takım şekil ve esaslar öngörmesinin kendi başına bir sorun teşkil etmediğini saptamaktadır (Paragraf 32).

AİHM davanın koşullarında, yetkili makamlar tarafından başvuran kişiye getirilen kısıtlamaların esas olarak sendika ismiyle ilgili olduğunu, üyelerinin ortak çıkarları doğrultusunda topluca hareket etme kapasitesiyle ilgili olmadığı görüşündedir (Paragraf 32).

AİHM, yerel mahkemelerin hiçbir şeyin başvuru sahibinin üyelerini Dernekler Kanunu'na göre bir dernek veya vakıf kurmaktan alıkoyamayacağını belirtmeye özen göstermiş olduğunu vurgulamaktadır. AİHM için sendika ismi, örgütlenme özgürlüğünün etkin kullanılması için vazgeçilmez değildir. Sonuç olarak, başvuru sahibi örgüt kurucularının faaliyetlerini başka bir isim altında ve başka bir kanunu dayanak alarak devam ettirebileceğinden, AİHM uyuşmazlığa konu olan müdahalenin Sözleşme'nin 11. maddesi gereğince izlenen hedefe orantısız olarak kabul edilemeyeceği kanaatine varmaktadır (Paragraf 33).

AİHM sendika hakkını dar yorumladı

Yukarıdaki değerlendirmeler sonucunda AİHM 2. Dairesi şikâyetin açıkça dayanaktan yoksun olduğu ve reddedilmesi gerektiği sonucuna vardı. Ancak tartışmayı sendika adının kullanılması ile sınırlı tuttu ve konunun esasına girmedi. Şekli bir yorum yaptı. Açıkça belirtmek gerekir ki AİHM'in bu kararı hayal kırıklığı yaratacak niteliktedir. AİHM'in başvuruyu kabul ederek ihlal kararı vermesi yaygın bir beklentiydi. AİHM, sendikal haklar konusunda (özellikle de kamu görevlileri açısından) daha önce vermiş olduğu çığır açıcı kararlarda yaptığı genişletici ve özgürlükçü yorumların aksine DİSK Emekli-Sen kararında lafzi ve dar yorumu tercih ederek başvuruyu reddetti. AİHM böylece İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi tarafından "herkes" için güvenceye alınan sendika hakkını sınırlamış oldu. AİHM kararı Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Avrupa Komitesi kararları ile de açıkça tezat oluşturuyor.

AİHM'in Emekli-Sen kararı uluslararası çalışma hukuku açısından oldukça tartışmalı bir karar olmanın yanında, ülkemizde emeklilerin, işsizlerin ve öğrencilerin örgütlenmesini de ciddi biçimde etkileyecek bir karar niteliğinde. Kararın nasıl yorumlanması gerektiği, olası sonuçlarının ne olacağı, emeklilerin bundan sonra hangi örgütlenme biçimi izleyebileceği, hangi hukuksal olanakların olduğu konusu ayrı bir yazı konusu. Yer sınırlaması nedeniyle bu konuları gelecek haftaki yazımda ele alacağım.

AİHM kararı ardından emeklilerin sendikalaşması

BirGün 11 Şubat 2019

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM, AİHM) tarafından 10 Nisan 2018 tarihinde Tüm Emekliler Sendikası (DİSK Emekli-Sen) hakkında verilen kararı 21 Ocak 2018 tarihli yazımda ele almıştım. AİHM söz konusu kararıyla Emekli-Sen'in kapatılmasının İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin ihlali olduğu yönündeki başvuruyu (31846/08) reddetti.

AİHM kararı, emeklilerin örgütlenme ve toplu eylem haklarını tescil etmekle birlikte bunun sendika adı altında olmamasının hak ihlali olmadığını söyleyerek şaşırtıcı ve sınırlı bir yorum yapıyor. AİHM kararı bir hak ihlali olmadığının tespitidir. Karar emeklilerin sendika kuramayacağı şeklinde yorumlanamaz. Karar ulusal makamların örgütlenme hakkıyla ilgili bazı formaliteler getirebileceğini söylemektedir. Mahkemeye göre sendika ismi örgütlenme özgürlüğünün etkin kullanılması için vazgeçilmez değildir.

Emeklileri örgütlenme ve toplu eylem hakkı

AİHM, yetkili makamlar tarafından başvuran kişiye getirilen kısıtlamaların esas olarak sendika ismiyle ilgili olduğunu, üyelerinin ortak çıkarları doğrultusunda topluca hareket etme kapasitesi (toplu eylem hakkıyla) ilgili olmadığı görüşündedir. Bu nedenle karar bir diğer açıdan emeklilerin çıkarlarını ve haklarını savunmak için örgütlenme haklarının tartışmasız olduğunun teyidi anlamına geliyor. Öte yandan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde güvence altına alınan hakların hiçbiri ulusal uygulama ve mevzuattaki daha gelişkin hakların sınırlanması anlamına gelmez. Dolayısıyla AİHM kararı emeklilerin sendika hakkına genişletici bir yorum getirmemiş ancak bu karar bir yasak kararı değildir.

Uluslararası hukukta emeklilerin sendikalaşması

Dahası sendikal haklarla ilgili diğer uluslararası hukuk kaynakları açısından emeklilerin sendika hakkı tartışmasızdır. Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) denetim organı olan Avrupa Konseyi Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK) Polonya'nın Sosyal Şart'a uygunluğunu denetlerken emeklilerin, işsizlerin

ve evde çalışanların sendika kurmasının yasaklanmasını ASŞ'nin 5. maddesine aykırı bulmuştur. SHAK'ye göre "Sosyal Şart anlamında 'çalışanlar' kavramı yalnızca aktif çalışanları değil aynı zamanda çalışmaya dayalı hakları kullanan kişileri de kapsar."

Polonya Hükümeti, Komiteye gönderdiği raporda sözü edilen kişilerin kendi çıkarlarını temsil etmek için örgütler kurmakta serbest oldukları belirttikten sonra işsizlerin, emeklilerin ve engellilerin çeşitli derneklerde örgütlendikleri örneklemektedir. Polonya hükümeti, emekli, ev işçisi ve işsizlere bağımsız sendikalar kurma hakkının tanınmasının doğru olmadığını, çünkü sendikalara verilen geleneksel rolleri adı geçen örgütlerin yerine getiremeyeceğini savunmaktadır. Ancak SHAK Polonya'nın bu gerekçelerini yeterli bulmamış ve emeklilerin, işsizlerin ve ev işçilerinin ayrı sendika kurma hakları olmadığı için Polonya'daki durumun Sosyal Şart'ın 5. maddesi ile uyumsuz olduğuna karar vermiştir (European Committe of Social Rights, Conclusions XVIII-1, Poland, 2008, paragraf 146). AİHM kararı, sosyal haklar konusunda uzman bir organ olan SHAK'yi değil adeta Polonya hükümetinin görüşlerini esas alıyor.

Ancak Türkiye ASŞ'nin sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. maddesine çekince koyduğu ve toplu şikâyet başvuru hakkını tanımadığı için emeklilerin sendikalaşma hakkının açısından bir Avrupa Konseyi denetim süreci çetrefil bir süreç olarak gözükmektedir.

ILO denetimi yolu

Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi de (ILO SÖK) sendika hakkını geniş yorumlamaktadır. SÖK, sendikaların hangi biçim ve türde kurulacaklarına kendilerinin serbestçe karar vermeleri, kendi tüzük ve programlarını serbestçe kararlaştırmaları gerektiğini karar altına almıştır. SÖK'e göre sendikalaşma hakkının kapsamının belirlenmesinde bir istihdam sözleşmesinin varlığı koşulu aranamaz. SÖK, işçilerin emekli olduktan sonra üyeliklerinin devam edip etmemesi konusunun sendikaların kendi tercihlerine bırakılması gereken bir konu olduğunu saptamaktadır.

Dolayısıyla söz konusu AİHM kararından sonra da emeklilerin sendika hakkını teyit eden güçlü uluslararası dayanaklar söz konusudur ve bu yolların da kullanılmasında yarar vardır. Örneğin ILO SÖK'e yapılacak bir başvuru yararlı olabilir. Ancak uluslararası hukuk yolunun zaman alan ve yaptırımları zayıf bir yol olduğunu unutmadan Türkiye'de emeklilerin örgütlenmesinin acil sorunlarının ele alınmasında yarar var.

Bu açıdan iki mesele öne çıkmaktadır: Birincisi emeklilerin AİHM kararı sonrası nasıl bir örgütlenme biçimi izleyeceği, diğer ise emeklilerin sendikalaşma sürecinde yaşanan Tüm Emeli-Sen ve Emekli-Sen ayrışmasının nasıl giderileceğidir. Güçlü bir emekli hareketi iradesi olmadan örgütlenmenin biçimi sorunlarına odaklanmak ne kadar anlamlı olur? Emeklilerin örgütlenmesinin izleyebileceği yola ilişkin görüşlerimi haftaya yapacağım.

Not: Önceki yazıma istinaden DİSK Emekli-Sen yönetimi arayarak AİHM kararının henüz kendilerine tebliğ edilmediğini belirtti.

Emekliler nasıl örgütlenmeli?

BirGün 18 Şubat 2019

İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'nin (İHAM/AİHM) Emekli-Sen ile ilgili aldığı kararı daha önce iki ayrı yazıda değerlendirmiştim. Bu yazıda AİHM kararı sonrasında emeklilerin örgütlenmesinde izlenebilecek yollar hakkında görüşlerimi yazacağım.

AİHM, Emekli-Sen ile ilgili kararında sendikanın kapatılmasında hak ihlali olmadığını, sendika adı ve mevzuatı yerine dernek adı ve mevzuatının kullanılarak emeklilerin örgütlenme haklarını kullanabileceklerini söylemiş olsa da emeklilerin uluslararası hukuktan (BM, ILO ve Avrupa Konseyi normları) doğan sendikalaşma hakları bakidir. Geçen haftaki yazımda da vurguladığım gibi bu karar bir yasak kararı değildir. Bu karara rağmen daha ileri bir uygulama mümkündür. Anayasa'nın 90. maddesinin çizmiş olduğu çerçeve idare ve yargı dahil herkes için bağlayıcıdır.

Emeklilerin sendika hakkı baki

İlkesel olarak emeklilerin sendika hakkının savunulması ve bunda ısrar edilmesi hukukun gereğidir. Bu nedenle hukuki yol sonuna kadar kullanılmalı. Bunun yolu, var olan emekli sendikalarının faaliyetlerine devam etmesi veya yenisinin kurulması olabilir. Ancak bu yolun çok uzun ve zorlu olacağını akılda tutmak lazım. 1995 yılında kurulan Tüm Emekliler Sendikası ile ilgili hukuki süreç 25 yıldır devam ediyor. Emeklilerin sendikalaşma hakkı tartışmasız olmakla birlikte, bu hakkın kullanımı önünde idari ve yargısal çok sayıda engel olduğunu unutmamak gerekir. Bu nedenle birden çok seçeneğin tartışılmasında yarar var.

Ülkemizde örgütlenmeyle ilgili genel kurallar Dernekler Kanunu ile düzenleniyor. Bilindiği gibi kimi ülkelerde özel bir sendikal mevzuatı olmayıp, sendikalar örgütlenme özgürlüğünü dernekler mevzuatı çerçevesinde kullanır. Ülkemizde ise sendikalar özel bir mevzuata tabidir. Bu mevzuatta hüküm olmadığı durumda ise Dernekler Kanunu hükümlerine başvurulur. Dolayısıyla Dernekler Kanunu örgütlenme hakkı konusunda genel kanun niteliğindedir.

İç mevzuat ve uygulamadaki zorluklar

Sendikalaşma hakkı ise işçi ve memurlar için iki ayrı kanunla düzenleniyor: İşçiler için 6356 ve memurlar için 4688. Her iki kanun da sendika kurmayı ve sendikalara üye olmayı iş sözleşmesi ile veya kamu görevlisi olarak "çalışmak" şartına bağlıyor ve emekli olanların sendika üyeliğinin devamına olanak tanımıyor. Dahası iki kanun da sendikalaşmayı işkolu/hizmet kolu esasına göre düzenliyor. Ancak 6356 sayılı yasanın 2. maddesinin dördüncü fıkrası iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürütenlerin de sendika kurabilmesine olanak tanıyor. Ancak

bu sendikalar toplu pazarlıkla ilgili düzenlemelere tabi olamıyor. Öte yandan Anayasa'nın 53. maddesi gerekse 4688 sayılı yasa memurlar için yapılacak toplu sözleşmeden emekli memurların da yararlanacağını öngörüyor.

İşte uluslararası hukuka aykırı bu iç hukuksal düzenlemeler yüzünden idari ve yargısal makamlar emeklilerin sendikalaşmasına çeşitli engeller çıkarıyor. Bu zorlukların ve engellerin AİHM kararı sonrası da devam edeceğini tahmin etmek zor değil. Bu durumda ne yapılmalı? 12 Milyonu aşkın emekli var ve emeklileri güçlü biçimde temsil eden hak savunucusu bir örgütlenme yok. Emekli sendikaları çeşitli nedenlerle çok zayıf, var olan emekli dernekleri ise etkin değil.

Dolayısıyla emeklilerin haklarını savunacak bir örgütlenmenin aciliyeti orta yerde duruyor. Denebilir ki tıpkı 1990'larda kamu görevlilerinin yaptığı gibi fiil ve meşru bir yol ile emekliler sendikalaşabilir ve örgüt biçimi olarak sendikada ısrar edilebilir. Bu önerme haklıdır. Ancak ortada 1990'lardaki kamu çalışanları hareketine benzer bir emekli dinamiği olmadığı gerçeği de var. Dolayısıyla bu yolla emekli hareketinin güçlenmesi zor görünüyor.

Emeklilerin sendikalaşmasına dair hukuki sorunun çözümü sanıldığından daha kolaydır. 6356 ve 4688 sayılı yasalara sendika üyeliğinin emeklilikte de devamı sağlayacak bir hüküm eklenebilir. Ayrıca 6356 sayılı yasanın 2. maddesindeki istisnalara emekliler de eklendiğinde sorun hukuk tekniği açısından çözülebilir. Ancak bunun için siyasi irade olmadığı biliniyor.

Güçlü bir emekli hareketi yaratılmalı

Öte yandan farklı örgütsel biçimlere ve mevzuata rağmen tarih bize güçlü toplumsal hareketlerin doğabildiğini gösteriyor. 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'nun kamuya dönük işlerde sendika yasağını getirmesinin ardından sendikalar uzun süre 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'na göre ve cemiyet adı altında kuruldu. Yine 1971 Anayasa değişikliği ile memur sendikalarının yasaklanmasının ardından dernek mevzuatına göre güçlü memur örgütleri kurulmuştu. TÖB-DER'in en az TÖS kadar etkin bir emek örgütü olduğu sanırım tartışma götürmez.

Dolayısıyla örgütsel biçim önemli olmakla birlikte, asıl önemli olan güçlü bir emekli hareketi yaratılmasıdır. Emeklilerin sendika hakkı için hukuksal mücadeleye devam ederken, emekli hareketinin zayıflığını ortadan kaldıracak yolları bulmak ve buna uygun biçimleri kullanmak da mümkün olsa gerek.

Emekli aylıkları ve saklanan gerçekler

BirGün 1 Haziran 2020

Covid-19'dan en çok etkilenen kesimler arasında yaşlı nüfusun ve emeklilerin yer aldığı biliniyor. Bir yandan Covid-10 yüksek risk grubunda olmaları, bir yandan uzun süredir devam eden sokağa çıkma yasakları ve bir yandan da düşük emeklilik gelirleri nedeniyle en kırılgan toplumsal gruplardan birini emekliler oluşturuyor.

Nitekim bu çerçevede Covid-19 ile ilgili alınan ilk önlem paketi içinde emeklilere ilişkin bazı düzenlemeler yer aldı. Cumhurbaşkanı 18 Mart 2020'de koronavirüs değerlendirme toplantısı sonrası yaptığı millete sesleniş konuşmasında "en düşük emekli maaşını 1.500 liraya yükseltiyoruz" dedi ve emeklilerin bayram ikramiyesinin Nisan ayı başında ödeneceğini açıkladı. Bugünkü yazımda emekli aylıklarını ele alacağım. En düşük emekli aylığı ne kadar? Emekli aylıkları artıyor mu düşüyor mu? En düşük emekli aylığı 1500 TL mi oldu?

Bilindiği gibi uzun süre asgari ücret altında emekli aylığı alanların istisna olduğu iddia edildi. Bu yöndeki itirazlar sürekli reddedildi. Hatta somut sayılar verilerek en düşük emekli aylığının asgari ücretin üstünde olduğu iddia edildi. Örneğin dönemin Maliye Bakanı Naci Ağbal Haziran 2018'de en düşük SSK emekli aylığının Temmuz 2018'de 1570 liradan 1670 liraya çıkacağını açıkladı (ntv.com.tr 06.06.2018). O dönemde net asgari ücret 1603 TL idi. Diğer bir ifadeyle Bakana göre en düşük sigortalı işçi emekli aylığı asgari ücretin üstündeydi.

Emekli aylıkları sefalet düzeyinde

Oysa Nurcan Gökdemir'in 8 Haziran 2018'de BirGün'de yayımlanan SGK verilerine dayalı haberi 5,5 milyon emeklinin asgari ücretin altında aylık aldığını ayrıntılı bir tabloyla gösteriyordu. Ancak SGK bu konuda veri açıklamaktan ısrarla kaçındı. Suskunluğunu korudu. Dahası bu konudaki veri taleplerini reddetti. CİMER aracılığıyla SGK'ye yapmış olduğum 08/02/2019 tarihli ve 1900362881 numaralı ve aylık aralıklarına ilişkin başvurum aylık aralıklarına göre dağılımların özel bir çalışma gerektirdiği gerekçesiyle reddedildi. Oysa bu aralıkların SGK tarafından bilinmemesi mümkün değildi. SGK kamuoyunu bilgilendirme görevini yerine getirmekten kaçındı.

Bugün emekli aylıklarına ilişkin veriler muamma niteliğini koruyor. En düşük emekli aylığı ne kadar? Mart 2020'de emeklilere yapılacak aylık ödeme 1500 TL'ye yükseltildiğine göre emekli aylıklarının bunun daha da altında olduğu kabul edilmiş oldu. Ancak SGK verileri bunu kabul etmek istemiyor. SGK'ye göre sigortalı işçilerin asgari aylığı 2020 Ocak-Haziran döneminde 2030 TL. Evet yanlış okumadınız. SGK tarafından açıklanan aylık istatistik bülteninde aynen böyle yazıyor. İstatistiklerin meta veri bölümünde başka bir açıklama yok. Ancak "asgari emekli aylığı" demek bir sigortalının eline geçen en düşük miktar demek.

Her şeyden önce bir an için bu veri doğru olsa bile 2030 TL'nin 2324 TL olan asgari ücretin altında olduğu çok net. Öte yandan asgari emekli aylığının 2030 TL olduğu iddiası gerçek dışıdır. İki nedenle birincisi devletin en üst kademesi en düşük emekli aylığının 1500 TL'ye yükseltildiğini daha yeni açıkladı. O halde SGK'nin açıkladığı asgari 2030 TL ne anlama geliyor? Denebilir ki "2030 TL emekli aylığıdır, gelir alanların, hak sahiplerinin, kısmi emekli aylığı alanların eline daha düşük miktarlar geçebilir. Bu nedenle 1500 TL aylıkların değil gelirlerin alt sınırıdır." Oysa kazın ayağı öyle değil. İşte canlı bir örnek.

Elimde yeni emekli olmuş bir SGK'li işçinin (emekli işçi Ali Bey) aylık bağlama bilgileri var. Ali Bey 1995'te çalışmaya başlamış. 25 yıl boyunca toplam 7604 gün prim ödemiş ve Şubat 2020'de emekli olmuş. Şimdi sıkı durun! Emekli işçi Ali Bey'e ne kadar emekli aylığı bağlanmış? Tamı tamına 1.515 TL! 60 TL de ek ödeme olmak üzere toplam 1.575 TL. Evet Ali Bey'in kendisine 25 yıllık çalışması ve 7604 günlük prim ödemesi karşılığında asgari ücretin yüzde 33 altında emekli aylığı bağlanmış. Şimdi SGK'ye sormak lazım. Sizin kayıtlarınıza göre Ali Bey'in emekli aylığı ortada. Hani asgari emekli aylığı 2030 TL idi! SGK asgari emekli aylığı konusundaki hatalı istatistiki verileri bir an önce düzeltmeli ve kamu oyunu doğru bilgilendirmelidir.

Emekli aylıkları neden düşüyor?

Ali Bey ve diğer işçi emeklilerinin aylıkları neden düşüyor? Aylıklar neden asgari ücretin çok altında? Bunun nedeni 1999 ve 2008 yıllarında yapılan sözde iki emeklilik reformudur. Bu reformlar ile aylık bağlama oranları düşürüldü, aylıkların alt sınırı kaldırıldı ve emekli aylıklarının millî gelir artışından yararlanmaları sınırlandırıldı. Böylece emekli aylıklarının kademeli olarak düşürülmesinin yolu açılmış oldu. 2008 "emeklilik reformu" tartışmaları sırasında yazdığım bir yazıda emekli aylıklarının asgari ücretin yarısına gerileyebileceğini yazmıştım. Maalesef gidişat bu yönde.

Emekli aylıkları neden düşüyor? Bunu Ali Bey örneğinde rahatlıkla görebiliriz. Ali Bey'in 2000 öncesi aylık bağlama oranı yüzde 70 idi, bu oran 2000-2008 arasında yüzde 60'a, 2008 sonrasında ise yüzde 42,2'ye gerilemiş. Aylık bağlama oranının yüzde 70'ten yüzde 42'ye düşmesi nedeniyle Ali Bey 1500 TL civarında emekli aylığına mahkûm olmuş. Öte yandan 2000-2008 arası millî gelir artışının yüzde 100'ü emekli aylık hesaplamasında dikkate alınıyordu. 2008 sonrasında ise bu oran yüzde 30'a düşürüldü. Böylece eski sisteme göre en az 2300-2400 TL civarında emekli aylığı alabilecek olan Ali Bey şimdi 1.575 TL emekli aylığı alıyor. İşte size müthiş emeklilik reformunun sonucu! Tekrar edeyim emekli aylıkları düşmeye devam edecek ve asgari ücretin yüzde 35-40'ına kadar gerileyecek.

En düşük emekli aylığının alt sınırı 1.500 TL olmadı

Mart ayında yapılan açıklama ile en düşük emekli aylığının 1500 TL'ye yükseltildiği iddia edildi. Ancak bu bütün emekliliklerin aylık ve gelirlerinin 1500 TL'ye yükseltilmesi anlamına gelmiyor. Diğer bir ifadeyle 1500 TL asgari emekli aylığı sınır değil. Örneğin temmuz ayında bütün emekliler 1500 TL emekli aylık

ve geliri üzerine zam almayacaklar. Emekli aylıkları 1500 TL'ye yükseltilmedi. 25 Mart 2020 tarih ve 7226 sayılı yasa ile emeklilere yapılacak ödemenin 1.500 TL'den az olamayacağı hükmü getirildi. Eğer hesaplanan aylıklar 1.500 TL'den az ise aradaki fark Hazine tarafından karşılanacak.

Somutlarsak aylıklar değişmedi. Aylıklar aynı düzeyde. Ancak emekli aylıkları Hazine tarafından 1.500 TL'ye tamamlanacak. Bunun pratik anlamı ne? Örneğin emekli aylığı 1200 TL olan bir emekli aradaki 300 TL'lik farkı Hazine'nin karşılaması nedeniyle artık 1.500 TL alacak. Ancak aylığı 1.500 TL olmadığı için emekli aylık zammını 1.500 TL üzerinden değil 1.200 TL üzerinden alacak. Temmuz 2020'de emekli aylıklarına gelecek zam 1.500 TL üzerinden değil. 1200 TL üzerinden olacak. Ta ki esas aylık 1500 TL'ye gelinceye kadar 1500 TL'nin üzerinde zam alamayacaklar. Emeklilerin önemli bir bölümü uzun süre zam almayacaklar ve 1.500 TL almaya devam edecekler, yerinde sayacaklar.

Emekliler özellikle Covid-19 nedeniyle her açıdan ciddi risk altındadır. Emekli yoksulluğu çok ciddi bir tehlikedir. Bu nedenle en düşük emekli aylığı acilen asgari ücretten az olmamak üzere yeniden saptanmalıdır.

Emekliler hâllerini anlatıyor: Bu aylıklarla nasıl geçinelim?

BirGün 8 Haziran 2020

"Emekli aylıkları ve saklanan gerçekler" başlığıyla geçen hafta yazdığım yazıya çok sayıda emekli ve emekli yakını okurdan açıklama ve destek geldi. Emekli işçi Ali Bey'in 25 yıl çalışıp yaklaşık 8 bin gün prim ödeyerek 1.515 TL aylık ile emekli olduğunu yazmıştım. Ayrıca emekli aylıklarının neden düştüğünü ve düşmeye devam edeceğini anlatmıştım. Yazı hayatım boyunca en yoğun açıklama ve destek bu yazıya geldi. Emekliler yolladıkları e-posta ve mesajlarla emeklilerin hâlinin göründüğünden de vahim olduğunu ortaya koydular. Emekli aylıklarının hâlleri hâl değil. Bu hafta emekli ve emekli yakınlarından gelen açıklamaların bazılarını özetleyerek yayımlamak istiyorum. Böylece kendi dillerinden emeklinin hâli bir kez daha görülmüş olur. (Vurgular bana ait).

1500 TL'nin altında çok aylık var

Geçen haftaki yazımda asgari ücretin ve 1.500 TL'nin altında aylık alanların sayısının çokluğuna vurgu yapmıştım. Aylıkların 1.500 TL'ye çıkartılmadığını sadece 1.500 TL'de düşük aylık alanların eline Hazine tarafından yapılacak destekle 1.500 geçeceğini yazmıştım. Gelen e-mektuplar ve mesajlar bunu doğruluyor:

"Bence emeklilere yapılan zülümdür, ben 2018 de emekli oldum Mart 2020'de 1358 artı 57 TL ek ödeme alıyordum. Nisan ayında ek ödeme ile beraber 1500 TL ödediler sizin de dediğiniz gibi aylık 1.358 olarak kaldı. Yeni gelecek

enflasyon farkı bu miktar üzerinde hesaplanacak Bütün gazeteler TV'ler emeklilere müjde diye verdiler, ya insaf. Bir de bayram ikramiyesini 2 ay ünce ödediler sanki büyük kıyak gibi verdiler. Siz gerçekleri yazdınız" (Emekli Mehmet Bey).

"Öncelikle bugün ki aydınlatıcı yazınızdan ötürü çok teşekkür ederiz. Ek ödeme ile en düşük emekli maaşı 1500 TL olduğunu belirtmişsiniz. Acaba bu 1500 TL ye kadar olan ek ödeme ne zaman verilmeye başlanacak, çünkü ben hâlâ 1200 TL almaya devam ediyorum" (Emekli Bülent Bey).

"Ben SSK emeklisiyim. Benim maaşın daha da düşük 1278 TL. Aradaki fark ödendiği için ATM'den 1500 TL çekiyorum" (Emekli İşçi Ramazan Bey). Ramazan Bey'in 2000 öncesi yüzde 63 olan aylık bağlama oranı 2008 sonrasında yüzde 34'e düştü. 1278 TL olan aylığının üstünü Hazine tamamlıyor ama Temmuz'da 1278 TL üzerinden zam alacak. Esas aylığı 1500 TL olana kadar zam almayacak.

Çok çalışmak emekli aylığını düşürüyor.

2008 sonrasında uzun süreli çalışmanın aylıkları düşürdüğünü yazmıştım. Çünkü aylık bağlama oranı düştüğü için uzun çalışmak işçinin aleyhine sonuçlanabiliyor ve emekli aylığı düşebiliyor. İşte bir emekli işçi Abdurrahman Beyin anlattıkları:

"Merhaba, 1982 yılında SSK girişim var. Çalıştığımız firmalar hakkımızı yiyerek en düşükten sigortamızı yatırmış. 2017 Kasım da emekli oldum. 5075 gün yatırmam gerekirken yaşı beklerken 8000 gün primle emekli oldum. Maalesef 1.122 TL ile emekli oldum. Geçen süre içinde gelen zamlarla şuan maaşım 1595 TL. Bununla aile geçindirmek zorundayız. En düşük emekli maaşı en azından asgari ücret olmalıdır."

Emekliler arasında büyük farklar var

Aynı çalışma ve prim süresiyle farklı dönemlerde emekli olanlar arasında büyük farklar yaşanıyor. Emekliler arasında farkların temel nedeni emekli aylığı bağlama koşullarının değişmesi ve emekli aylıklarını düşürecek şekilde düzenlenmesi. Emekli Emine Hanım şöyle sesleniyor:

"Yazınızı okudum. Devlet bu durumu bildiği halde umursamıyor. 2000 yılından önce emekli olanların intibak yasasıyla birazcık düzeldi, 2000 yılından sonra emekli olanlar bu ülkenin emekli vatandaşı değil mi? Hiç kimse Emeklileri insan yerine koymuyor, sanki devletin kasasından para çalıyor bedava maaş alıyoruz durumundayız. 9 yıllık emekliyim 1990 TL maaş alıyorum. Bunun 200 TL sini Ahmet Davutoğlu Başbakan iken seçim için 100, 100 iki sefer zam yaptı o da olmasaydı maaşım 1790 TL olacaktı. Şu anda bu maaşım hayat pahalılığından dolayı değeri hiç yok. Yani açız. Emekli olsak ne yazar olmazsak ne fark eder aç insan zaten aç yoksul.?"

Memur emeklileri için de benzer bir tehlike var

"Bugünkü Birgün Gazetesi'nde yayınlanan "Emekli aylıkları ve Saklanan Gerçekler" başlıklı yazınızla ve Emekli işçi Ali Bey örneği ile harikalar yaratmışsı-

nız... Emeğinize sağlık. İyi ki varsınız... Aynı sorunu 8-10 senedir ben söylüyorum, ben işitiyorum. Katsayı sistemi, faal memurları ilgilendirdiği kadar emeklilerini de ilgilendiriyor. Ayrıca memur emeklileri sendikalı oldular. Geçen dönem kamu görevlileri toplu sözleşmesinde açıktan atıfta bulunulduğu halde, onlarda konuya gereken önemi vermiyorlar. Darısı o kesimin başına..." (Kamu Çalışanı Halim Bey).

Hak sahipleri çok daha düşük gelir alıyor

Emeklilerin kendileri için Hazine desteği ile 1500 TL'ye tamamlanan aylıklar emeklilerin hak sahipleri için çok daha düşük düzeyde. Çünkü hak sahipleri emekli aylığının tümünü alamıyor.

"Benim annem emekli 1050 TL alıyor dediğiniz gibi 1500 TL olmadı ve olmayacak" (Hayrettin Bey). Merhabalar yazınızı okudum çok haklısınız benim annem 1250 TL Bağ-Kur aylığı alıyordu. Halen 1250 TL alıyor (Birol Bey).

Engelli emekli aylığını daha da düşebilir

Engelli emekli Bülent Bey engelli emekli aylıklarının kontrol bahanesiyle düşme riski altında olduğunu yazıyor: "Bugünkü emeklilerin durumunu mükemmel özetleyen yazınız için teşekkür ederim. Evet bahsettiğiniz sayılar komedinin bile üstünde olan sayılar ama bunu işine gelmeyenler okuyamıyor tabii ki! Ben de 2018 de erken emekli oldum yani engelli emekliyim ve evet sizin tabirinizle sıkı durun 1300 TL olan maaşım şu an 1607 TL maalesef! Ve bu hükümetin onda bile gözü var gazi maaşlarına çöktükleri gibi. Şimdi de engelli emeklileri kontrol bahanesi ile kontrole çağırıyorlar sizin hastalığınızın oranları düştü maalesef edebiyatı ile emekliliklerini iptal ediyorlar! Yani o 3 kuruş maaşlar da bile gözleri var!!"

SGK açıklaması: Malumun ilanı!

Geçen haftaki yazımın ardından basında SGK tarafından yayımlanan bir genelge haberi yer aldı. "Yaşlılık aylığı en az 1500 TL" başlığı ile çıkan haberde SGK yeni bir şey söylemedi (*Milliyet*, 5 Haziran 2020). Geçen hafta yazdıklarımı teyit etti. Habere göre malullük, yaşlılık ve ölüm aylıklarının dosya bazında bin 500 TL'nin altında olmayacak, ancak kardeşler gibi hisseli olunan durumlarda hisse payı dikkate alınacak. Kanun kapsamında hesaplanan aylıklar, 1.500 TL'lik tutardan düşükse aradaki fark Hazine'den tahsil edilecek.

Ancak SGK kaç kişinin asgari ücretten düşük emekli aylığı aldığını, kaç kişinin emekli aylık ve gelirinin 1.500 TL'den az olduğu sorusuna cevap vermekten yine kaçınıyor. Asıl yanıtlanması gereken soru budur. SGK emekli aylık ve gelirlerine ilişkin veri serisini dilimler halinde açıklamak zorundadır!

Emekli kendi kaderinde söz sahibi olmalı

Bir başka okur "Seyyanen zamlardan başka çıkış yok gibi gözüküyor hocam. Kısa vadede; yine de yaşlı yoksulluğu koştura koştura geliyor kapıya tabii..." demiş. Gerçekten de önümüzdeki yıllarda ciddi bir yaşlı ve emekli yoksulluğu ile yüz yüze kalacağız.

Emekli yoksulluğunu önlemek ve emekli aylıları iyileştirmeli ve en düşük emekli aylığı asgari ücret düzeyine çekilmeli. Düşük emekli aylıkları seyyanen zamlarla iyileştirilmeli. Emekli aylık bağlama oranları yükseltilmeli. Emeklilerin millî gelir artışından tam olarak yararlanması sağlanmalıdır.

12 milyon civarında emekli büyük bir örgütsüzlük içindedir. Emekli sendikaları önündeki engeller sürüyor. Emeklilerin kaderlerinde söz sahibi olması için emekli sendikaları önündeki engeller kaldırılmalı, emeklilerin sendika kurması ve sendikalara üyeliğinin güvence altına alınmalıdır. Emekli aylık ve gelirleri sendikalar ile müzakere edilerek saptanmalıdır.

SGK'nin ölüme terk ettiği kanser hastaları

BirGün 31 Ağustos 2020

Yaşam ve sosyal güvenlik hakları Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış evrensel temel insan haklarıdır. Sosyal güvenlik hakkı dayanışma ilkesine dayanır. Öyle ki yaşamınız boyunca vergi ve sigorta primi ödersiniz ama hiç sağlık hizmetine ihtiyaç duymazsınız veya tersine hiç vergi ve sigorta primi ödemediğiniz halde yakalandığınız amansız bir hastalık nedeniyle tedaviniz için devasa harcamalar sosyal sigortalar tarafından karşılanır. Sosyal güvenlik insanın biyolojik, doğal ve toplumsal risklere karşı güvence altında olmasıdır. Sosyal güvenlik insanın kaderinin piyasaya ve başkalarının insafına terk edilmemesi demektir.

Bunlar sosyal politikanın, sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleridir. Sosyal güvenlik ve sosyal politika derslerinde ilk bunlar öğretilir. Ancak ne yazık ki ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve iş yargısı zaman zaman bu ilkeleri uygulamaktan imtina ediyor veya umursamıyor. Ağustos 2020'de Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından verilen üç ilaç tedbir kararı kanser hastalarının SGK ve iş yargısı tarafından nasıl ölüme terk edildiğini ortaya koydu. AYM'nin verdiği ilaç tedbir kararları kritik aşamada olan kanser hastalarına umut oldu.

SGK tarafından karşılanmayan 330 bin TL'lik kanser ilacı

SGK, hekim raporlarına rağmen iki kanser hastasının son umudu olan kanser ilaçlarının bedelini ödemeyi reddetti. SGK'nin bu kararına karşı hastalar tarafından açılan davalar ise önce iş mahkemeleri ardından da istinaf mahkemeleri tarafından reddedildi. Böylece iki kanser hastası tek umutları olan bu ilaçlardan mahrum kaldı ve ölüme ter edilmiş oldu. İlaçlardan birinin 21 günde bir kullanılması gerekiyor ve bir dozunun fiyatı 15 bin TL, diğerinin ise 330 bin TL civarında. Bu ilaçları hastaların kendi imkânları ile karşılaması mümkün değildi. AYM verdiği hızlı kararlarla SGK ve iş yargısı tarafından ölüme terk edilen hastalara umut oldu. Bu hukuksuz ve insafsız sürecin ayrıntılarını AYM kararlarından aktarmak istiyorum.

Hacettepe Üniversitesinde adrenal bez kanseri teşhisi konulan 2014 doğumlu K. A. G. Adlı hastaya Eylül 2019'da dördüncü evre yüksek riskli bir kanser türü teşhisi konulur. Kemoterapide sonuç alınamayınca ve hekimler vakit geçirilmeksizin (başka bir muadili bulunmayan) Qarziba adlı ilacın kullanılması gerektiğine aksi halde yaşamsal risk olduğuna karar verir. Hastane tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporlarında dinutuximab beta etken maddeli Qarziba adlı ilacın yüksek riskli kanser tedavisinde kullanılmakta olup hastalığın tekrarının önlenmesi açısından hayati öneme haiz olduğu, bu ilacı toplam altı ay süreyle kullanması gerektiği belirtilir. Söz konusu ilacın bir kür için gerekli dört kutusunun fiyatı, 38.600,92 avrodur (yaklaşık 330 bin TL).

Ancak kanser hastası K.A.G.'nin, devam eden tedavisi süresince gerekli olan bu ilacın finansmanının sağlanması ve ilacın yurt dışından ithali için gerekli ödemenin yapılması yönündeki başvurusu, SGK İbni Sina Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi'nin 23 Nisan 2020 tarihli yazısıyla reddedilir. Bunun üzerine hastanın SGK aleyhine Ankara 5. İş Mahkemesinde açtığı ihtiyati tedbir talebi davası mahkeme tarafından 3 Temmuz 2020'de reddedilir. Hastanın istinaf talebi de Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi tarafından 7 Ağustos 2020 tarihinde reddedilir. Hasta son çare olarak 14 Ağustos 2020'de AYM'ye başvurarak tedavisinde gerekli ilacın ithali için masrafın SGK tarafından karşılanması amacıyla iş mahkemesine yapılan tedbir talebinin reddedilmesinden ötürü maddi ve manevi varlığın korunması hakkının ihlal edildiğini bildirir ve tedbir kararı alınmasını talep eder.

AYM başvuru üzerine aynı gün yaptığı toplantıda konuyu ele alır ve şu kararı verir: "Bahse konu ilacın başvurucunun hastalığının tedavisindeki önemi ve aciliyeti gözetildiğinde, başvurucunun tedavisine derhal başlanması gerektiği değerlendirilmiştir. Bu nedenle, başvurucunun maddi ve manevi bütünlüğüne yönelik ciddi bir tehlike bulunduğu anlaşılmakla, oluşan tehlikenin ortadan kaldırılması konusunda derhal gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesi gerekir." AYM 14 Ağustos 2020 tarih ve 2020/22945 başvuru sayılı kararında başvurucunun tedavisine yönelik Qarziba isimli ilaç bedelinin tedavi süresi boyunca ödenmesinin derhal sağlanmasına, kararın birer örneğinin SGK'ye ve ilgili mahkemelere gönderilmesine karar verir.

Beklenen yaşam hakkının söz konusu olduğu böylesi bir durumda en yüksek yargı organı tarafından verilen kararın idare tarafından derhal uygulanmasıdır. Ancak SGK işi yokuşa sürmeye devam eder. İlaç bedelinin ödenmesi için yapılan başvuruya SGK 27 Ağustos 2020 tarihinde ilacın bedelinin önce hasta tarafından ödenmesi fatura ve boş kutuların ibraz edilmesi halinde SGK tarafından ödeneceği bildirilir. 330 bin TL tutarında ilacın bedelinin hasta tarafından ödenebileceğini düşünen zihniyet karşısında insanın dudağı uçukluyor. Hasta bunun üzerine tekrar AYM'ye başvurur.

AYM 28 Ağustos 2020 tarih ve 2020/23206 başvuru sayılı yeni kararında bir kür için yaklaşık maliyeti 330.000 TL olan bir ilacın başvurucu tarafından temin edilip kullanıldıktan sonra fatura vs. belge ibrazı ile bedelinin geri alınabileceğine dair SGK uygulamasının Anayasa Mahkemesinin tedbir kararının amacı

ile çeliştiğini belirtir. Kararda başvurucunun ekonomik durumu itibariyle böyle bir bedeli ödeyerek ilacı temin etmesi mümkün olmadığını vurgular. AYM, SGK'nin ayak diremesine karşı bu kez yapılması gerekenleri açık seçik ve tane tane yazar ve "Başvurucunun tedavisine yönelik Qarziba isimli ilaç bedelinin tedavi süresi boyunca ödenmesinin sağlanmasına, bu ödemenin başvurucunun tedavisine derhal başlanmasını engelleyecek herhangi bir şarta bağlı olmaksızın doğrudan ilacı ithale yetkili kuruluşa yapılmasına" karar verir.

24 saatte verilen tedbir kararı

AYM 20 Ağustos 2020 tarih ve 2020/23242 başvuru sayılı kararında bu kez SGK emeklisi kanser hastası M.G.'nin 19 Ağustos 2020'de yaptığı ilaç tedbir başvurusunu karara bağlar. Mayıs 2019'da Gazi Üniversitesinde akciğer kanseri teşhisi konulan M.G.'ye uygulanan kemoterapi ve radyoterapi hastalığının ilerlemesini durduramaz. Bunun üzerine hastanın tedavisini üstlenen hekimler hastaya atezolizumab etken maddeli tecentriq 1x1200 adlı ilaç tedavisi önerir ve bunun tek seçenek olduğu, tedaviye devam edilmemesi durumunda hastanın sağlığı bakımından geri dönüşü olmayan durumların ortaya çıkabileceği belirtilir. Ancak 21 günde bir kullanılması gereken ilacın Şubat 2020 itibariyle satış fiyatı 15 bin 664 TL'dir ve ithal edilmesi gerekir. Ancak K. A. G. örneğinde olduğu gibi SGK yine ödeme yapmayı reddeder. İş ve istinaf mahkemeleri de yapılan tedbir talebini reddeder. Ölüme terk edilen hasta AYM'ye başvurur.

AYM 24 saat içinde verdiği kararda hastanın tedavisi için kullanılan ilacın alternatifinin bulunmadığı ve bu ilacın kullanımından sonra hastanın sağlığında iyileşme olduğunu belirterek bahse konu ilacın başvurucunun hastalığının tedavisindeki önemi ve aciliyeti gözetildiğinde, telafisi mümkün olmayan zararların önlenmesi için başvurucunun tecentriq adlı ilaç tedavisine devam etmesi gerektiğine karar verir. AYM başvurucunun tedavisine yönelik ilaç bedelinin tedavi süresi boyunca ödenmesinin derhal sağlanmasına karar verir.

SGK özel sigorta şirketi değildir

AYM tarafından bir ay içinde ve gecikmeksizin verilen üç karar yaşam, sağlık ve sosyal güvenlik hakları açısından son derece önemlidir. Öncelikle yaşam hakkının söz konusu olması nedeniyle mahkemenin 24 saat içinde karar vermesi yargı yerleri için örnek olmalıdır. AYM kanser gibi tedavisinde zamana karşı yarışılan bir hastalıkta örnek bir tutum alarak gecikmesizin tedbir kararları vermiştir.

AYM kararları sosyal güvenlik ve yaşam hakkının korunması konusunda SGK'ye ve iş yargısına ışık tutacak ve hatalı uygulamaları giderecek niteliktedir. SGK, Sağlık Uygulama Tebliği'ni (SUT) derhal gözden geçirmeli ve AYM kararlarına uygun olarak güncellemelidir. SGK'nin kanser hastalarını ölüme terk etmek anlamına gelen kararları utanç vericidir ve hukuksuzdur. Hele AYM kararı karşısında ayak diremesi kabul edilemez. SGK sigortalıların tedavisi ile yükümlüdür ve kaynaklarını bunun için harcamalıdır. İşverenlerin devasa prim borçlarını sık sık affeden kurumun kanser hastalarının ilaçları için takındığı cimri,

vicdansız ve hukuksuz tutum bir daha tekrarlanmamalıdır. SGK sağlık hizmetini bir maliyet olarak ele almaktan, sigortalılara müşteri gibi davranmaktan vazgeçmeli Anayasaya ve yaşam hakkına saygılı davranmalıdır. SGK şirket yönetilir gibi yönetilemez. Kamusal bir kurum olan SGK'nin kanser hastalarını ölüme terk etmesi özel sigorta şirketlerinin uygulamalarından farksızdır.

AYM kararı iş ve sosyal güvenlik yargısı açısından da derslerle doludur. AYM'nin vermiş olduğu karar iş yargısı ve istinaf tarafından da pekâlâ verilebilirdi. AYM'nin kararında esas aldığı normların iş ve sosyal güvenlik yargısı tarafından bilinmiyor olması mümkün değildir. Ancak iş yargısının istinafın yaşam ve sosyal güvenlik hakkı gibi bir konuda meselenin özünü değil de lafzi hukuk yorumunu tercih ettiği anlaşılmaktadır. Oysa iş ve sosyal güvenlik hukukunun özü işçi lehine yorumdur, iktisaden zayıf olanlar ve korunması gerekenler lehine yorumdur.

Kanser tedavisinde zaman çok kıymetlidir. SGK ve iş yargısı ayak diremeseydi iki kanser hastası tedavilerinde aylar kazanabilirdi. SGK yaşam hakkını esas alsaydı, yerel yargı yaşam hakkının tehlikede olduğu hallerde tedbir kararında tereddüt etmeseydi iki kanser hastası daha iyi durumda olabilirdi. Neyse ki imdada AYM yetişti ve meselenin özüne uygun bir hızla karar verdi. Sağlığın ve sosyal güvenliğin ticarileşmesi yaşam hakkına en büyük tehdittir. Bir yanda 15 bin TL'lik, 330 bin TL'lik ilaçlar öte yanda yaşam hakkı. Parasız, kamusal ve nitelikli sağlık ve sosyal güvenlik hakkı insan hakkıdır. SGK'nin de iş yargısının da görevi bu haklara erişimi sağlamaktır.

Devasa artış değil emekli yoksulluğu var!

BirGün 20 Eylül 2021

Sayıları Haziran 2021 itibariyle 13,5 milyonu bulan emekliler (pasif sigortalılar) işçilerden sonra ülkenin en büyük toplumsal grubunu oluşturuyor. Bu yüzden emekli aylık ve gelirlerinin düzeyi toplumsal refah açısından çok önemli bir gösterge. Emekliler ve hak sahipleri en kırılgan sosyal gruplardan birini oluşturuyor Doğal olarak emekli aylıklarının düzeyi sık sık tartışma konusu oluyor.

14 Eylül 2021'de İşçilerle Buluşma Programı'nda Cumhurbaşkanı tarafından yapılan bir değerlendirme emekli aylıklarını tekrar tartışma konusu yaptı: Cumhurbaşkanı son 19 yılı (2002-2021) kastederek

> "Millî gelirimiz Türk lirası olarak yaklaşık 11 kat yükselirken, asgari ücretin 16 kata yakın artması bunun en somut örneklerinden biridir. Aynı fevkalade yükselişi emekli maaşlarında da görmek mümkündür. Öyle ki 27 kat artan emekli maaşları vardır" dedi (tccb.gov.tr, 14.09.2021).

Emekli aylık ve gelirlerine ilişkin verileri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı (SBB) verilerinden izlemek mümkün. Bu verilere bakmadan önce emekli aylıklarına ilişkin ortalama verilerin son derece tartışmalı olduğunun altını çizelim. Bu ortalamalara sadece emeklilerin

kendi yaşlılık aylıkları mı dahil, yoksa hak sahipleri gelirleri ile diğer emeklilik gelir türleri de dahil mi bilinmiyor. SGK nedense geçmişte verdiği gibi emekli aylıklarının dağılımına ilişkin bilgiyi vermiyor. Bu kayıtlarla emekli aylıklarının ortalamasına SGK CBB verilerinden ulaşmak mümkün. Şimdi Cumhurbaşkanlığı SBB verilerine göre 2002 Aralık-2021 Temmuz arasında emekli aylıklarının artış oranına bakalım.

Emekli aylıkları ne kadar arttı?

19 yılda ortalama işçi SSK emekli aylığı 9,4 kat artarak 76 liradan 2.599 liraya yükselmiş. Ortalama memur emeklisi aylığı ise 7,1 kat artarak 502 liradan 3.569 liraya yükselmiş. Ortalama Bağ-Kur esnaf aylığı ise 10,3 kat artarak 261 liradan 2679 liraya yükselmiş. Görüldüğü gibi emeklilerin ezici çoğunluğunu oluşturan üç büyük grubun emekli aylıkları 19 yıllık Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarı boyunca ortalama 8,9 kat artmış. Emekli aylık ve gelirlerinin genelinde 27 kat artış söz konusu değil. Peki 27 kat artan emekli aylığı var mı? Evet var. En düşük Bağ-Kur tarım emekli aylığı 26,9 kat artarak 66 liradan 1778 liraya yükselmiş. Ancak en düşük Bağ-Kur tarım emeklilerinin toplam aylık ve gelir alan emekliler içindeki payı bindelik düzeyde (tablo 1).

Bilindiği gibi emekli aylık ve geliri alan çok sayıda kategori var: İşçi emekli aylıkları (eski SSK), Bağ-Kur emekli aylığı ve memur emekli aylığı gibi. Bunlarında kendi içinde türleri var. Bağ-Kur tarım emekli aylığı, Bağ-Kur esnaf emekli aylığı vb. Emekli aylık ve gelirleri alanların ezici çoğunluğunu ise işçi ve memur emeklileri oluşturuyor.

Tablo 1: Emekli Aylıklarında ve Emek Gelirlerine Parasal (Nominal) Artışlar (2002-2021) (TL)

	2002 Aralık	2021 Temmuz	Kaç Kat Arttı?
Ortalama SSK Emekli Aylığı	276	2599	9,4
Ortalama Emekli Sandığı Aylığı	502	3569	7,1
Ortalama Bağ-Kur Esnaf Emekli Aylığı	261	2697	10,3
En Düşük Bağ-Kur Tarım Emekli Aylığı	66	1778	26,9
Asgari Ücret (net)	184	2826	15,3
Ortalama Memur Maaşı	578	5058	8,7
Ortalama Kamu İşçisi	1012	7408	7,3
Kişi Başına Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (2021 Program)	5.486	66.516	12,1

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı, Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Görünüm (17 Eylül 2021)

Emeklilerin en yoksul ve düşük gelirli kesimi olan en düşük Bağ-Kur tarım emeklilerin aylıklarının 66 liradan 1778 liraya çıkması bütün emeklilere teşmil edilecek bir durum değil. Emekli aylık ve gelirleri 19 yıl boyunca kişi başına

gayri safi yurtiçi hasıla (KB GSYH) artışının altında kalmıştır. 2002 ile 2021 arasında (2021 verisi program hedefi) KB GSYH 12,1 kat arttı. Emeklilerin ortalama gelirleri ise bu artışının altında kaldı. Özellikle işçi ve memur emeklilerinin Kişi Başına GSYH artışının çok altında gelir elde ettikleri görülüyor. Eğer emekli aylıkları 27 kat artmış olsaydı işçi emeklisinin 7450 lira, memur emeklisinin de 13.500 lira civarında ortalama emekli aylığı alması gerekirdi.

Emekli aylıklarının kişi başına millî gelir artışının altında kalması, emeklilerin yoksullaşması demektir. Emekli aylıklarının ve çeşitli gelir türlerinin belirli bir dönem içinde kaç kat arttıkları tek başına yeterli değildir. Her şeyden önce ücret ve gelir söz konusu olduğunda geçinmeye yetip yetmediği, dolayısıyla geçim şartları karşısındaki durumun bakmak gerekir. Dolayısıyla baz yılı oldukça düşük düzeyde olan bir gelir ne kadar çok artarsa artsın geçinmeye yetmeyecektir.

O nedenle gerek emekli aylıklarına gerekse diğer emek gelirlerine geçim şartları açısından bakmak gerekir. Türk-İş'in hesaplamalarına göre Temmuz 2021'de açlık sınırı 2.903 ve yoksulluk sınırı 9.457 liradır. DİSK Birleşik Metal-İş sendikasının hesaplamalarına göre ise aynı dönemde açlık sınırı 2.864 lira ve yoksulluk 9.906 liradır. Görüldüğü gibi gerek asgari ücret ve gerekse ortalama emekli aylıkları açlık sınırının bile altındadır. Emek gelirlerinin hiçbirinin ise yoksulluk sınırına ulaşamadığının altını çizmek gerek. Aynı şekilde asgari ücretin parasal olarak 19 yılda 15,3 kat artması da tek başına anlamlı değildir. Asgari ücretin alım gücü hâlâ açlık sınırının altındadır.

Emekli aylıkları asgari ücretin altına geriledi

Emekli aylıklarının için vurgulanması gereken bir diğer husus ise emekli aylıklarının asgari ücrete göre geriliyor olmasıdır. 2002 yılında asgari ücret 184 lira iken, ortalama işçi emekli aylığı 276 lira idi. 2021 Temmuz ayında ise asgari ücret 2826 lira olurken ortalama işçi emekli aylığı 2.599 lira oldu. Bir diğer ifade ile 2002'de ortalama işçi emeklisi aylığı asgari ücretin yüzde 50 üstünde idi, 2021'de ise yüzde 8 altındadır. Ortalama emekli aylıkları asgari ücretin altına düşmüştür (Tablo 2).

Tablo 2: İşçi Emekli Aylığının Asgari Ücrete Oranı (%)

2002 Aralık	**150**
2021 Temmuz	92

Emekli aylıklarının asgari ücretin altına düşmesi ve pastadan daha az pay almasının nedeni 2008'de yapılan sosyal güvenlik düzenlemeleridir. Emekli aylık bağlama oranlarının düşürülmesi, emekliye millî gelir artışından verilen payın düşürülmesi, emekli aylıkları alt sınırın kaldırılması ve emekli aylık artışlarının enflasyona endekslenmesi sonucu emekli aylıkları 2008 sonrasında düşmeye başladı. Nitekim emekli aylıklarının 1.500 TL'nin altında kalması üzerine aradaki farkın Hazine tarafından karşılanması yoluna gidilmeye başlandı.

Ücret ve gelirlerde AKP döneminde meydana gelen artışların oldukça ilginç bir seyir izlediği görülüyor. Emek gelirlerinde yaşanan artışlar önemli farklılıklar gösteriyor. Asgari ücret artışı kişi başına gayri safi millî gelir artışının üzerinde seyrederken fiili emek gelirlerindeki artışlar kişi başına GSYH artışının artında kaldı. Fiili ortalama emekli aylıkları ile memur maaşları ve kamu işçilerinin ücretleri kişi başına ekonomik büyümenin oldukça altında kaldı. Asgari ücret gibi gösterge gelirlerdeki artış tek başına açıklayıcı değil. Ayrıca fiili ortalama gelirlere (ücret, maaş ve aylıklara) bakmak gerekir.

Çünkü önemli olan gösterge gelirlerin bir dönemden diğer döneme ne kadar arttığı değil kişi başına emek gelirlerinin dönemsel olarak fiilen ne kadar arttığıdır. Örneğin üst üste birkaç yıl oldukça yüksek zamlarla toplu iş sözleşmesi bağıtlayan bir sendika ücretlerdeki artışı bu zamların toplamı olarak açıklamayı tercih eder. İşveren için ise önemli olan kişi başına fiili işgücü maliyeti ve verimlilik ilişkisidir. İşveren bir yandan yüksek ücretli işçiler yerine düşük ücretli işçiler alarak öte yandan kişi başına verimliliği artırarak işgücü maliyetleri düşürür. Bu nokta kaçırılırsa bölüşüm ilişkisi göz ardı edilmiş olur.

Emek gelirlerinin yeniden dağıtımı

Aynı şey makro gelir düzeyleri için de söz konusudur. Asgari ücretin 19 yılda 15,3 kat arttığı doğrudur. Bunu zaten dört işlem bilen herkes hesaplar. Dikkat edilmesi gereken husus bu dönemde fiili emek gelirlerinin nasıl seyrettiğidir. Ortalama ücretler ne kadar arttı. Ortalama emekli aylıkları ne kadar arttı? Ne hikmetse asgari ücretin 15,3 kat arttığı ülkede ortalama maaşlar ve ücretler ile ortalama emekli aylıkları çok daha az artmış. Bu ne anlama geliyor?

Bu yazıda ayrıntıya girmek zor ancak şunu söylemek mümkün asgari ücretteki artış ortalama emek gelirlerine yansımıyor. Tersine ortalama emek gelirleri (ücretler, maaşlar, emekli aylıkları) baskılanıyor. Ortalama ücret asgari ücrete yaklaşıyor. Örneğin DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre hane halkı ortalama fert geliri 2006 yılında asgari ücretin 2 katı iken 2019'da 1,4 kata geriledi. Bunun anlamı ortalama ücretlerin asgari ücrete yakınsamasıdır. Ortalama ücretlerle asgari ücret arasındaki makas kapanıyor. Aynı durum emekli aylık ve gelirleri içinde söz konusudur.

Hükümetin asgari ücret politikası genel ücret düzeyini yukarı iten değil aşağıya çeken bir sonuç yaratıyor. Bunun bir gelirler politikası tercihi olduğunu söylemek mümkün. Bu vesileyle -ayrıntılarını başka yazı ve çalışmalara bırakmak üzere- AKP hükümetlerinin nevi şahsına münhasır bir gelir dağılımı politikası izlediğini söylemek lazım. Tezimi kısaca şöyle özetleyebilirim: Hükümet gelirin sınıfsal dağılımındaki eşitsizliğe ve servet dağılımlıdaki bozulmaya dokunmuyor. Nitekim sınıflar arası gelir eşitsizliği artıyor. Bunun yerine sınıf içi dağılıma müdahale ederek emekçi sınıfların bir bölümünden diğerine gelir aktarmayı tercih ediyorlar. Bir diğer ifadeyle emekçi kesimlerin büyük bölümünün gelirlerinde düşük artışlar yaşanırken bir bölümünün gelirlerinde ise görece yüksek artışlar gerçekleşiyor. Böylece sermaye varlıklı sınıflar gelirden aslan payını alırken emekçilerin ortalama gelir artışları büyümenin çok altında

kalıyor. AKP hükümetleri ülke gelirini yeniden dağıtmak yerine emek gelirlerini kendi içinde yeniden dağıtmayı yeğliyor.

Bir kez daha yinelemekte yarar var. Emek gelirleri açısından sınıflar arası bölüşüm ilişkilerine ve geçim koşullarına odaklanmak lazım. Emekli aylıklarında devasa artışlar yaşandığı iddiaları gerçeği yansıtmıyor. Tersine ortalama emekli aylıkları hem millî gelir hem de asgari ücret artışının çok altında kaldı. Emekli aylıkları açlık ve yoksulluk sınırının da çok altında. Emekliler pahalılığın yükünü en çok çeken emek kesimi.

SGK emekli aylıklarıyla ilgili aldatıcı bilgiler sunuyor

BirGün 11 Ekim 2021

Emekliler ülkemizin en büyük toplumsal gruplarından biri. 13 milyondan fazla emekli ve hak sahibi var. Hepimizin ailesinde veya arkadaşları arasında emekliler var. Herkes potansiyel emekli veya hak sahibi. O yüzden emeklinin sorunu herkesin sorunu sayılır.

Sosyal güvenlik için "beşikten mezara kadar sürer" denir. Aslında bu eksik bir ifade. Sosyal güvenlik doğumdan önce başlar ve ölümden sonra da devam eder. Sigortalının ve emeklinin ölümünden sonra da hak sahipleri sosyal sigorta haklarından yararlanır. Anne karnındaki bebek de analık sigortası kapsamındadır. Elbette sosyal güvenliğin en önemli boyutlarından biri emekli aylıkları ve gelirleridir. Onca yıl çalışan bir insanın yaşamın çok daha zor bir döneminde insanca yaşayacak bir gelir elde etmesi temel bir insan hakkıdır. Emekli aylık ve gelirlerinin düzeyi bir ülkenin aynasıdır.

Gerçek dışı iddialar

Sizce ülkemizde en düşük emekli aylığı, ortalama işçi emekli aylığı ne kadar? Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) verilerine göre Temmuz 2021 itibariyle en düşük SSK (işçi) emekli aylığı 2.523 TL, ortalama işçi emekli aylığı 2.600 TL ve en yüksek işçi emeklisi aylığı ise 4.836 TL imiş! Ayrıntısını merak edenler SGK Temmuz 2021 Mali İstatistikler tablosuna ve SBB'nin 8 Ekim 2021'de yayımlanan "Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm" adlı raporun 26. sayfasına bakabilir.

Görüldüğü gibi ortalama işçi emekli aylığı 2.825 TL olan asgari ücretin altında. Oysa 2002 yılında ortalama işçi emekli aylığı asgari ücretin yüzde 50 üstündeydi. Emekliler asgari ücretten daha düşük bir gelirle yaşamaya mahkûm. Bu bir tarafa asıl dikkat çekici husus SGK ve SBB'nin en düşük işçi emekli aylığının 2.523 TL olduğu iddiasıdır.

SGK'nin bu iddiası gerçek dışıdır, hayal ürünüdür. En düşük işçi emekli aylığı 2.523 TL'den çok daha düşüktür. Hatta o kadar düşüktür ki 25 Mart 2020

tarih ve 7226 sayılı yasa ile emeklilere yapılacak ödemenin 1.500 TL'den az olamayacağı ve daha düşük hesaplanan emekli aylıklarının farkının Hazine tarafından karşılanarak 1.500 TL'ye yükseltileceği hükme bağlandı.

Ancak SGK'ye göre 2020 yılında 1.500 TL'nin altında emekli aylığı yok! SGK'ye göre 2020'nin ilk altı ayında en düşük emekli aylığı 2.020 TL, ikinci altı ayında ise 2.147 TL'dir. Madem 2020 yılında 1.500 TL'den düşük emekli aylığı yoktu neden emekli aylıklarının Hazinece 1.500'ye tamamlanması için yasa yapıldı? Hangisi doğru? Yasa mı boşuna yapıldı, yoksa SGK istatistikleri mi gerçek dışı?

SGK hizmet kusuru işliyor

SGK'ye göre en yüksek işçi emekli aylığı ortalama emekli aylığının yüzde 86 üstündeyken en düşük emekli aylığı ortalama emekli aylığının sadece yüzde 2,9 altındaymış. Bu işte bir gariplik yok mu? Bu iddia hayatın olağan akışına aykırı değil mi? Dahası aritmetik olarak da akılları zorlamıyor mu?

Öte yandan günlük yaşamdan biliyoruz ki SGK'nin iddiasının aksine 2.523 TL'nin çok daha altında emekli aylığı alan yüzbinler belki milyonlarca işçi var. 2.523 TL'den daha düşük emekli aylığı alan bizzat tanıdığım işçi emeklileri var. Hem de 25 yıl çalışmış ve 6 bin günden az olmamak üzere prim ödemişler. Zaman zaman elime ulaşan işçi emekli aylık pusulalarından biliyorum ki en az emekli aylığı 2.523 TL değil, çok daha düşük

Öte yandan yapılan araştırmalar da emekliler arasında 2.523 TL'den çok daha düşük aylık ve gelir alanların olduğunu ortaya koyuyor. DİSK-AR tarafından Ekim 2020'de yayımlanan "Türkiye'de Emeklilerin Durumu ve EYT Gerçeği" başlıklı araştırmaya göre SGK tarafından ilan edilen en düşük emekli aylığının altında aylık ve gelir alan milyonlarca emekli var. Dolayısıyla en düşük işçi emekli aylığının 2.523 TL olduğu iddiası koskoca bir aldatmacadır.

Elinde onca teknik imkân olan ve kadro olan bir kurum için hesap basittir. En düşük emekli aylığını bulmak birkaç saniyelik iştir. Sistemde kayıtlı en düşük emekli aylığı alan kişiyi bulmak o kadar zor mu? Yoksa asgari ücret gibi emekliler için de bir "asgari emekli aylığı" saptanıyor da biz mi bilmiyoruz! Ortalama aylığı hesaplamak da gayet kolaydır. Emekli işçilere ödediğiniz toplam emekli aylığını emekli sayısına bölersiniz böylece ortalama emekli aylığını bulursunuz. Yok ortanca emekli aylığını mı bulmak istiyorsanız ortadaki emeklin aylığını bilmek yeter.

SGK açıklamak zorunda!

SGK gayri ciddi verileri en düşük emekli aylığı olarak kamuoyuna ve bilim dünyasına sunarak yanıltıyor ve hizmet kusuru işliyor. Eğer bunu bilerek yapıyorlarsa vahim. Eğer bunun farkında değillerse çok daha vahim.

SGK geçmişte aralıklara göre emekli aylıklarına ilişkin detaylı veriler açıklıyordu. Örneğin 2002 yılı verilerine göre 50 TL'nin altında yaşlılık aylığı alanların sayısı 12 bin kişiden fazlaymış. Görüldüğü gibi 2002 yılında en düşük işçi emekli aylığı SBB verilerinde iddia edildiği gibi 257 TL değilmiş. SGK 2002'de

5'ler liralık aralıklarla emekli aylık ve gelirlerinin ayrıntısını yayımlayabiliyormuş. Ancak sonra ne olduysa SGK emekli aylıklarının ayrıntısını ve fiili durumu açıklamaktan vazgeçti. Bilgi saklamaya başladı.

Bu konuda SGK'den "sızan" en son bilgi 8 Haziran 2018'de Nurcan Gökdemir'in BirGün'deki haberinde yer aldı. Habere göre 127 bin 540 kişinin emekli aylığı ise 700 TL'nin bile altındaydı. SGK'den bu bilgiye dair bir yalanlama gelmedi. SGK aylık istatistiklerine göre göre ise haberin yayımlandığı tarihte en düşük emekli aylığı 1.509 TL imiş. İlahi SGK! Bunlardan hangisi doğru?

SGK emekli aylık aralıklarına ilişkin güncel ve fiili bilgiyi açıklamaktan kaçınıyor ve bilgi taleplerini ısrarla reddediyor. 8 Şubat 2019 tarihli CİMER başvurusuyla SGK'den emeklilerin aylık aralıklarına ilişkin bilgi istedim. Ancak SGK aylık aralıklarına göre dağılımların "özel bir çalışma" gerektirdiğini gerekçe göstererek başvurumu reddetti. SGK'nin bu bilgiye sahip olduğundan ve özel bir çalışma yapılmasına gerek olmadığından adım gibi eminim. Benzer bir başvuruyu DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR) geçtiğimiz aylarda yapmış. DİSK-AR'ın başvurusu da reddedilmiş. DİSK konuyu yargıya taşımış.

Açık çağrı

Bu yazı vesilesiyle SGK'ye bir kez daha çağrıda bulunuyorum. Emekli aylıklarının alt ve üst sınırı ile ilgili istatistikleriniz gerçek dışıdır. Hatalıdır. En düşük işçi emekli aylığı iddia ettiğiniz gibi 2.523 TL değil çok daha düşüktür.

Eğer "asgari işçi emekli aylığı 2,523 TL" iddianızda ısrarlı iseniz hodri meydan! Elinizdeki emekli aylıklarının ve gelirlerinin dökümlerini aylık ve gelir türlerine göre 250 TL aralıklarla yayımlayın. Kaç kişi 1.500 TL'nin altında emekli aylığı alıyor ve Hazine tarafından 1.500 TL'ye tamamlanıyor? Kaç emekli 1.500-1.750 TL aralığında, kaç emekli 2.000-2.250, kaçı 2.250-2.500 aralığında emekli aylığı ve geliri alıyor görelim. Elinizdeki teknik imkânlarla bunu dakikalar içinde bulur ve yayımlarsınız. Hatta ekinizde hazır olarak bulunduğundan eminim.

Bir sosyal politikacı ve bilim insanı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı sayın Vedat Bilgin'e ve SGK Yönetim Kurulunda işçileri temsilen bulunan Türk-İş eski Genel Başkanı sayın Salih Kılıç'a çağrı yapıyorum. Lütfen SGK'nin en düşük emekli aylığına ilişkin yarattığı bilgi kirliliğine son verilmesini sağlayın. Emekli aylıkları ile tatmin edici ve gerçek bilgilerin, en düşük ve ortalama emekli aylıkları ile türlerine göre emekli aylık ve gelir aralıklarının kamuoyuna açıklanmasını sağlayın.

Bu vesile ile okurlara da çağrı yapıyorum. Lütfen siz veya tanıdıklarınız arasında 2.523 TL'den düşük emekli aylığı alanların hesap pusulası örneklerini -kişisel bilgileri silerek- bana iletin. Bana e-posta (azizcelik@gmail.com) veya Twitter yoluyla (@EmeginHalleri) ulaşabilirsiniz. SGK'nin "en düşük işçi emekli aylığı 2.523 TL" aldatmacasına birlikte son verelim.

Emekliler maaş bordrolarını paylaştı: SGK verileri yanıltıcı

Birgün 18 Ekim 2021

Geçen haftaki (11 Ekim 2021) "SGK'nin 'en düşük emekli aylığı' aldatmacası!" başlıklı yazımda SGK'nin "en düşük işçi emekli aylığı 2.523 TL" iddiasının gerçek dışı olduğunu sebepleri ile anlatmış ve emekli okurlardan aylık bilgilerini benimle paylaşmalarını istemiştim. Sağ olsunlar, çok sayıda işçi emeklisi okur kendilerine ve yakınlarına ait emekli aylık ve gelir bilgisini benimle paylaştılar.

Önce şunu belirtmek lazım: 2.523 TL matah bir aylık değil. Bu aylıkla bir emeklinin, bir insanın insanca yaşaması mümkün değil. Dolayısıyla en düşük emekli aylığı 2.523 TL bile olsaydı bu övünülecek bir durum olmazdı. Ancak durum daha da vahim. Çok daha düşük emekli aylıkları söz konusu. 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Yasası ile emekliler perişan olmuş, emekli aylık ve gelirlerinin asgari ücretin yüzde 35'ine kadar düşmesinin yolu açılmıştır. 2008'in sözde sosyal güvenlik reformunun zehirli meyveleri toplanıyor!

Sefalet düzeyindeki aylıklar

Şimdi sözü emeklilere bırakayım. Onlar konuşsun. Aylık sahiplerinin bilgileri bende saklı. Önce okurlardan gelen bilgilerden derlediğim 2.523 TL'nin altında emekli aylık örneklerinin bazılarını sıralayayım: 1.300 TL (Hazine desteğiyle 1.500 TL), 1.529 TL, 1.595 TL, 1.621 TL, 1.672 TL, 1.680 TL, 1.700 TL, 1.757 T, 1.856 TL, 1.981 TL, 1.993 TL, 2.125 TL, 2203 TL, 2.256 TL, 2.229 TL, 2.257 TL, 2.280 TL, 2.377 TL, 2.434 TL. Böyle çok sayıda örnek var.

Bir emekli 1.500 TL'ye, 1.529 TL'ye, 1.757 TL'ye, 2203 TL'ye nasıl geçinir! Bu büyük bir sosyal devlet ayıbıdır! Ekmeklilere büyük vefasızlıktır! Öte yandan hak sahipleri için (eş ve çocuklar) ise daha düşük gelirler söz konusu.

Öte yandan umarım SGK meseleyi anlamıştır. Bana gelen bilgilerden bile kolaylıkla asgari emekli aylığının 2.523 TL olmadığı anlaşılıyor. Oysa bunların ve tüm diğer emeklilerin bilgisi SGK'de tek tek mevcut. Artık lütfen şu saçma sapan "asgari işçi emekli aylığı 2.523 TL" verinizi düzeltin. Siz de ben de kamuoyu da biliyor ki 1.500 TL civarında ve altında çok sayıda emekli aylığı var ve bunlar 1.500 TL'ye tamamlanıyor. En azından asgari emekli aylığının 1.500 TL'ye tamamlandığını, fiili düzeyin bu olduğunu kabul edin artık! SGK'nin asgari emekli aylığına ilişkin verilerinin gerçek dışı olduğunu belge ve örnekleriyle ortaya koyduk. SGK kamu hizmetinin gereği olarak acilen bu yanlış veriyi düzeltmelidir.

Şimdi de okurlardan gelen daha ayrıntılı bilgilerle emekli aylıklarının özelliklerine bakalım. Bu örneklerde dikkat çekici olan aylık bağlama oranlarındaki düşüştür.

> **Örnek 1:** Toplam prim gün sayısı: 5.384, 2000 öncesi aylık bağlama oranı yüzde 61, 2000-2008 arası aylık bağlama oranı yüzde 43, 2008 sonrası aylık bağlama oranı yüzde 31,4, Emekli aylığı: 2009 TL.

> **Örnek 2:** Toplam prim gün sayısı: 6.050, 2000 öncesi aylık bağlama oranı yüzde 68, 2000-2008 arası aylık bağlama oranı: yüzde 31, 2008 sonrası aylık bağlama oranı: yüzde 34, Emekli aylığı: 1.998 TL.
>
> **Örnek 3:** Toplam prim gün sayısı: 6.915, 2000 öncesi aylık bağlama oranı: yüzde 67, 2000-2008 arası aylık bağlama oranı: yüzde 53, 2008 sonrası aylık bağlama oranı: yüzde 38, Emekli aylığı: 1.801 TL.
>
> **Örnek 4:** Toplam prim gün sayısı: 8.470, 2000 öncesi aylık bağlama oranı 74, 2000-2008 arası aylık bağlama oranı 61, 2008/10-sonrası aylık bağlama oranı 47, Emekli aylık emekli aylığı: 2500 TL.

Bu bilgiler emekli aylıklarının nasıl düşürüldüğünün sırlarından birini veriyor. 1999 ve 2008 yıllarında yapılan ve "reform" olduğu iddia edilen yasa değişikleri ile aylık bağlama oranları düşürüldü. Örneklerde de açıkça görüldüğü gibi 2000 öncesi aylık bağlama oranları yüzde 74'e kadar çıkarken, 2000-2008 arasında yüzde 40-60 arasına düşüyor, asıl büyük düşüş ise 2008 sonrasında yaşanıyor. 2008 sonrasında aylık bağlama oranları yüzde 31'e kadar düşmüş. Bunun ne anlama geldiğini mevzuatın karmaşıklığından arındırarak anlatayım. Aylık bağlama oranının yüzde 31'e düşmesi yaklaşık olarak o dönemin brüt asgari ücretinin yüzde 31'i kadar emekli aylığı almak demek (bugün için yaklaşık 1.100 TL!).

Çalıştıkça düşen aylıklar

Bir okurumdan gelen iletide 700, 800 ve 1.100 TL civarında emekli aylıkları bağlandığı anlatılıyor: "*Ben sosyal güvenlik müşaviriyim. Elimde yüzlerce aylık bağlama kararı var. 1.500 TL minimum aylık tutarları. Aynı zamanda uzun yıllardır bu işle ilgilendiğim için bu konuda vatandaşların şikâyetçi olduğu başka problemler de var. Mesela her emekli insana yılda 2 kez (Ocak-Temmuz) yapılan enflasyon zammı aylık tutarı 1500 TL olan kişilere yapılmıyor. Bu kişilerin aylığı normalde 700 -800-1100 TL civarında. Bu aylıkları 1500 TL ye tamamlıyor hükümet. Tabii bu kişiler belki de 3-4 sene hep 1500 TL aylık alacak.*" Konunun uzmanı 700 ile 1.100 TL arasında aylık bağlandığını vurguluyor. Bu aylıklar ile 1.500 TL arasındaki fark Hazinece karşılanıyor.

Bir başka okurum ise daha uzun süre çalıştıkça emekli aylığının nasıl düştüğünü anlatmış:

> "Benim sigorta girişim 1991, Mayıs 2021'dee emekli oldum. Toplam 8250 prim günüm var. 2.230 TL alıyorum. Maaşımın düşük olmasının yanında daha önemlisi, SGK'nin emeklilik hesaplama yöntemine ilişkin akla ziyan başka bir konuyu sizinle paylaşmak istiyorum: Emeklilik için 48 yaş 5.525 prim gününe tabiyim. Dolayısıyla benim prim hesap dönemine göre 2009 yılı başında prim günümü doldurdum. Ancak sonrasında da çalışmaya devam ettiğim için prim yatırmaya devam ettim. 2009 yılı sonrasında çalışmadan yaşı beklemiş olsaydım şimdi bağlanandan daha yüksek emekli aylığı bağlanacaktı. Bu durumda Temmuz 2021 aylığım 2465 TL olacaktı. Fazladan yatırılan 2750 günlük primin aylığımı artırması bir yana, bunları yatırmasaydım alacağım emekli aylığından daha düşük aylık alıyorum."

"2008 Reformu" emekliyi perişan etti!

Emekli aylıkları neden düşük ve neden düşmeye devam ediyor? Bunun sırları 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı yasada yatıyor. Bu yasa ile emekliyi perişan ettiler. 5018 sayılı yasa çıkarken benim de aralarından olduğum pek çok kişi bu tehlikeye dikkat çekmiş, işçileri, kamuoyunu ve sendikaları uyarmıştı. Bu konuda onlarca yazı yazdım. Bu yazılar gazete arşivlerinde ve kitaplarda duruyor. Maalesef dikkat çektiğimiz tehlike gerçek oldu. Emekli aylıkları asgari ücretin yüzde 35'ine kadar düşmeye başladı.

Bunun üç sebebi var. Aşağıdaki üç yolla emekliler perişan oldu ve emekli aylıkları düşmeye, emekliler yoksullaşmaya başladı. Bir oya gibi yasaya koydukları yöntemlerle emekli aylıklarını nasıl düşürdüler anlatayım:

1) *Güncelleme katsayısını düşürdüler:* Güncelleme katsayısı kısaca geçmişte ödediğiniz sigorta priminin bugünkü değerinin bulunmasıdır. 2008 öncesinde güncelleme yapılırken enflasyonun yanında ekonomik büyümenin de yüzde 100'ü dikkate alınıyordu. Geçmişte yatırdığınız primler enflasyondan arındırılıyor ve üzerine de millî gelir artışının yüzde 100'ü ekleniyordu. 2008 sonrasında ekonomik büyümenin sadece yüzde 30'u dikkate alınmaya başlandı. Örneğin 2009-2020 arasında Türkiye ekonomisi yüzde 110'dan fazla büyüdü. Eski hesapta bunun tümü dikkate alınırken şimdi sadece yüzde 30'u dikkate alınacak. Sorulması gereken soru şu: Emeklinin, işçinin, memurun cebine girmeyen bu büyüme kimin cebine giriyor?
2) *Aylık ağlama oranını düşürdüler ve aylıkların alt sınırını kaldırdılar:* Aylık bağlama oranı 2000 öncesinde yüzde 77 idi. 2000-2008 arasında yüzde 65'e, 2008 sonrasında ise yüzde 50'ye düşürüldü. Öte yandan aylıkların alt sınırının prime esas kazanca oranı geçmişte yüzde 70 idi. Bu alt sınırı yüzde 35'e düşürdüler. Bunun anlamını prim esas kazancın alt sınırı olan asgari ücret üzerinden anlatayım: Brüt asgari ücret şu anda 3.577 TL. Emekli aylığı alt sınırı yüzde 70 olarak kalsaydı bugün 2504 TL'den düşük emekli aylığı olmayacaktı. Oysa yeni sisteme göre yeni bağlanan aylıklar alt sınırın yüzde 35'e çekilmesi nedeniyle 1.250 civarına kadar düşebiliyor. Önümüzdeki yıllarda asgari ücretin yarısı düzeyinde emekli aylıkları yaygınlaşacak.
3) *Emekli aylıkları artışında büyümeden sıfır pay:* Emekli aylıklarının düşmesinin üçüncü nedeni emekli aylıklarının artırılma yöntemidir. 5510'a göre işçi emekli aylıkları her yıl ocak ve temmuz ayında TÜİK tarafından açıklanan TÜFE oranında artırılır. Emekli aylıkları remi enflasyona hapsedildiği gibi, büyümeden emekliye tek kuruş verilmez. Ülke ne kadar büyürse büyüsün ne kadar zenginleşirse zenginleşsin emekli aylığı Resmî enflasyon kadar artar. Yine aynı soruyu soralım: Emeklinin cebine girmeyen büyüme artışı kimin cebine girer?

Özetle 5510 sayılı yasa emeklinin felaketi oldu. Nitekim ortalama emekli aylığı 2002 yılında asgari ücretin yüzde 50 üstünde iken şu anda asgari ücretin yüzde 8 altına düştü. En düşük emekli aylığı ise asgari ücretin yüzde 35 altına

kadar düştü. 2008 "reformu" olmasaydı ortalama emekli aylığı 2.600 TL değil 4.275 TL civarında olacaktı.

Emekli aylıkları artırılmalı

5510'daki sistem var olduğu sürece önümüzdeki yıllarda emekli aylıkları daha da düşecek, emeklinin alım gücü ve yaşam standardı daha da kötüleşecek. Daha da acayip olanı yukarıda bir emeklinin de vurguladığı gibi daha uzun çalışmak emekli aylıklarının düşmesine yol açabilecek. 1999 ve 2008 "reformları" sonrasında emekli aylıkları düşmüş, emekliler arasındaki farklar büyümüş ve emekli yoksulluğu artmıştır.

- 5510'daki aylık bağlama sistemin değişmesi şarttır.
- Emekli aylıklarının alt sınırı asgari ücret olmalıdır.
- Aylık bağlama oranları yükseltilmelidir.
- Emekli aylıkları bağlanırken ve artırılırken ekonomik büyümenin tamamı dikkate alınmalıdır.
- Emekli aylık artışlarında enflasyon+büyüme yöntemi uygulanmalıdır.

Bunlar büyük yasal düzenlemeler gerektiriyor. Bunların ciddi bir sosyal politika değişikliği gerektirdiğini biliyorum. Piyasacı ve neoliberal bir zihniyetle bunlar imkânsız. Hele sendikaların büyük bölümü bu meseleye kayıtsızken, hele emekli örgütlenmesi bu kadar zayıfken...

Son olarak SGK'ye çağrımı yineliyorum: Artık şu gerçek dışı en düşük emekli aylığı verisini yayımlamayı bırakın. Bunun yerine emekli aylık aralıklarına göre emekli sayılarını ve gerçek en düşük ve ortalama aylıkları açıklayın. SGK bu gerçek dışı "en düşük emekli aylığı" verisini değiştirene kadar konunun peşini bırakmayacağım.

SGK Başkanlığına Açık Mektup: Emekli aylıkları muamması!

BirGün 27 Haziran 2022

Sayın SGK Başkanlığı,

Hakkınızda çok yazı yazdım. Meğer haksızlık etmişim. Emekli aylık bilgilerini sakladığınızı yazdım. Bu güne kadar emekli aylıkları hakkında bilgi edinme kapsamında CİMER üzerinden çeşitli başvurularda bulunarak sizleri uğraştırdım. En düşük emekli aylıklarını, asgari ücretin altında emekli aylığı alanların sayısını talep ettim. Hatta bu konuda çok sayıda gazete yazısıyla en düşük emekli aylığını açıklamanızı istedim. Sizi itham ettim. Meğer gerçekler gün gibi ortadaymış. Zaten açıklıyormuşsunuz. Ben bilememişim, fark edememişim. Bu yazımda sizden özür dilemek istiyorum!

Temmuz ayı emekliler için hayati öneme sahip olduğu için 15/06/2022 tarihinde CİMER üzerinden yapmış olduğum başvuruyla aşağıdaki bilgileri talep etmiştim:

> "1) Kurumunuzdan emekli aylığı almakta olan (4/a) kapsamınkiler arasında Mayıs 2022 itibariyle en düşük emekli aylığı (Hazine desteği hariç) kaç TL'dir. 2) Kurumuzdan emekli aylığı alanların (4/a kapsamı) kaçı cari asgari ücret olan 4.253 TL'nin altında aylık almaktadır."

20 Haziran 2022 tarihinde vermiş olduğunuz hızlı, net ve şeffaf cevabınız için size teşekkür borçluyum! Cevabınızda şöyle demişsiniz:

> "Kurumumuzca yayınlanan aylık istatistik bülteni kısımlarından mali istatistik bülteninden yer alan 25- 4-a emekli aylığı sayfasında 2022 Ocak- Haziran dönemi için asgari emekli aylığı 3.166,1 TL olarak paylaşılmış olup, her ay kamuya açık bir şekilde paylaşılmakta http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri linkinden ulaşılabilmektedir."

Ne kadar teşekkür etsem azdır. 15 işgünü olan cevap süresini beklemeden cevap yazmışsınız. Üstelik kolaylıkla anlaşılacak şekilde net biçimde yazmışsınız! En düşük 4-a (işçi) emekli aylığının 3.166 TL olduğunu belirgin bir biçimde vurgulamışsınız. Hatta internet bağlantısı vermişsiniz. Sağolun. Yaptığınız büyük hizmet. Bilmiyordum. Bağlantısını yolladığınız o sayfaya hiç bakmamıştım! Meğer yıllardır bu bilgiyi yıllardır yayımlıyormuşsunuz. Pek mahcup oldum! Böylece öğrenmiş oldum. Sizleri meşgul ettiğim ve vaktinizi aldığım için çok üzgünüm. SGK'nin aylık istatistik sayfasına baksaymışım keşke. Kabahat benim. Mea culpa!

SGK bilgi vermiyor!

Keşke durum böyle olsaydı. Keşke SGK gerçekleri açıklamış olsaydı ve ben yanılmış olsaydım. Maalesef emekli aylıkları ile ilgili son bilgi edinme girişimim de SGK Başkanlığı tarafından reddedildi. Daha doğrusu savuşturuldu! SGK Başkanlığı bilgi vermemeyi ve bilgi isteyenleri savuşturmayı adeta ilke edinmiş durumda. SGK sıradan istatistiki bilgileri vermeye tenezzül dahi etmiyor. Neredeyse her türlü bilgi edinme talebine olumsuz yanıt veriyor. 2017'den bu yana SGK'ye yaptığım dört bilgi edinme başvurusunun dördü de sudan bahanelerle reddedildi veya savuşturuldu.

SGK Başkanlığının milyonlarca emekliyi ilgilendiren bilgi edinme talebimi geçiştirmesi ve gerçek dışı bilgi vermesi karşısında yasal, idari ve bilimsel bütün yolları ve imkânları kullanacağım. SGK Başkanlığının hatalı ve gerçek dışı beyanı karşısında itiraz hakkımı kullanacağım, gerekirse yargı yoluna başvuracağım. Buradan bir kez daha SGK Başkanlığını bir kez daha aşağıdaki sorularımı yanıtlamaya çağırıyorum:

Meclis mi SGK mı doğru söylüyor?

Bilindiği gibi en düşük emekli aylığı Ocak 2022'de Hazine desteği ile 2.500 TL'ye yükseltildi. TBMM'de konuda yasal düzenleme yapıldı. Siz ise bana verdiğiniz

cevapta en düşük emekli aylığının 3.166 TL olduğunu yazmışsınız. Bütün emeklilere ilişkin ayrıntı bilgisine sahip olduğunuza göre yanılıyor olmazsınız! Meclis en düşük emekli aylığının Hazine desteği ile 2.500 TL'ye tamamlanması için yasa yaparken yanlış mı bilgilendirildi? Yoksa yasaya sehven 2.500 TL mi yazıldı? Bu konuda siz Meclise bir bilgi sundunuz mu? Eğer en düşük emekli aylığı sizin söylediğiniz gibi 3.166 TL ise TBMM neden en düşük emekli aylığının Hazine desteği ile 2.500 TL olarak ödenmesine karar verdi? Bana yolladığınız herkese açık bu istatistik sayfasındaki özgün bilgiye Meclis ve Bakanlık sahip değil mi?

Lütfetmişsiniz ama bana yolladığınız internet sayfasını yıllardır biliyorum ve yıllardır oradaki tuhaflığın sebebini anlamaya çalışıyorum zaten. Bu konuda size daha önce de başvurdum. Çok sayıda yazı yazdım. Sanırım kendimi anlatamamışım! Bana yolladığınız en düşük emekli aylığının 3.166 TL olduğu bilgisinin yer aldığı sayfada şöyle bir not yer alıyor: "31.12.1999 tarihinde gösterge sistemine göre bağlanan aylıklar baz alınmıştır." O tabloda yer alan emekli aylıkları 31.12.1999 tarihine kadar emekli aylığı bağlananları kapsıyor. 1999 öncesi aylık bağlananların bugünkü aylık durumunu gösteriyor. Doğrudur Aralık 1999'dan önce emekli olup halen emekli aylığı alanların en düşük emekli aylığı 3.166 TL'dir. Ama siz konuyu hiç anlamamışsınız!

Ben bunu sormadım ki sayın SGK Başkanlığı. Bunu zaten biliyorum. Okuma yazmam var! Yıllardır sosyal güvenlik meseleleri üstüne yazıyorum. El insaf! 1999'da işçi emeklisi ve hak sahibi sayısı 3,2 milyon, 2022'de 8,6 milyon. Aradan geçen sürede 5,4 milyon artmış. Ben sizden 8,6 milyon işçi emeklisinin en düşük emekli aylığını sordum. Siz bana Aralık 1999'dan önce emekli olan 3,2 milyon kişinin en düşük emekli aylığını cevap olarak yazıyorsunuz! Soruyu mu anlamadınız?

Bir sorum daha var: 2022 yılının ilk üç ayında 4/a kapsamında işçi emeklilerine 83,7 milyar lira emekli aylığı ödemişsiniz. Bunu 8,6 milyon işçi emeklisi ve hak sahibine böldüğümüzde ortalama emekli aylığı 3 bin 239 TL oluyor. Nitekim Strateji Bütçe Başkanlığı verilerine göre de ortalama işçi emeklisi aylığı Ocak-Temmuz 2022 arasında 3 bin 262 TL'dir. Peki 8,6 milyon kişiyi kapsayan bir verinin ortalaması 3 bin 262 TL ise nasıl oluyor da en düşük aylık 3 bin 166 lira oluyor? Ortalama aylık ile en düşük aylık arasında sadece 96 lira mı fark var? Diğer bir deyişle milyonlarca emeklinin aylığı 3.166 TL ile 3.262 TL arasında mı? Bunun istatistiki izahı var mı? Nereden baksan tuhaf!

Tahrifat yapıyorsunuz!

Sayın SGK Başkanlığı, Halen emekli aylık ve geliri alan 8,6 milyon işçi emeklisinin en düşük emekli aylığı nedir? 3.166 TL olmadığı kesin. Böyle söyleyerek kamuoyuna yanlış ve yanıltıcı bilgi veriyorsunuz! 8,6 milyon işçi emeklisinin en düşük emekli aylığının 3.166 TL olduğu söyleyenleri kamusal verileri tahrif etmekle suçluyorum. Hodri meydan! Öte yandan ikinci sorumu görmezden gelmişsiniz. Kurumuzdan emekli aylığı alanların işçi emeklilerinin kaçı cari asgari ücret olan 4.253 TL'nin altında aylık almaktadır?

Önümüzdeki hafta çalışanlar ve emekliler için hayati öneme sahip. Memur maaşları, emekli aylıkları ve işçi ücretleri belirlenecek. 8,6 milyonu işçi emeklisi olmak üzere 14 milyona yakın emekli gözünü bu haftaya çevirmiş durumda. Ancak emekli aylıklarına ilişkin temel bilgiler bile net değil, şeffaf değil. Neyi gizliyorsunuz* Neden gizliyorsunuz? Dahası zaten elinizin altında olduğu tartışmasız olan bir bilgiyi bunca ısrara rağmen açıklamaktan enden kaçınıyorsunuz? Neden çekiniyorsunuz?

Yıllardır Türkiye'de en düşük emekli aylığını, kaç emeklinin asgari ücret altında aylık aldığını, çeşitli aylık dilimlerinde kaç emeklinin olduğunu öğrenmeye çalışıyorum. Bunun için bilgi edinme hakkı çerçevesinde SGK'ye birkaç kez başvurdum ve bu bilgileri istedim. Emekli aylıklarına ilişkin çok sayıda yazı yazdım. Hatta emeklilerden aylık pusulaları istedim yayımladım. Ancak hâlâ en düşük emekli aylığını ve asgari ücret altında emekli aylığı alanların sayısını öğrenemedim. SGK Başkanlığı emekli aylıklarına devlet sırrı muamelesi yapıyor, bilgi edinme hakkını hiçe sayıyor ve emekli aylıkları ile bilgileri ısrarla saklıyor. SGK Başkanlığı adeta gizlilik yemini etmiş gibi!

SGK Başkanlığına bir kez daha çağrı yapıyorum. Gelin güncel emekli aylık bilgisini paylaşın. En düşük emekli aylık bilgisini paylaşın. Asgari ücret altında emekli aylığı alanların bilgisini paylaşın. Dilimlere göre emekli aylığı alanların sayısını paylaşın. Bunu yapmazsanız bütün hukuksal ve bilimsel yolları ve imkânları kullanarak emeklilerle ilgili gerçekleri kamuoyuna yansıtmak için elimden geleni yapacağım. Emeklilerle ilgili gerçekler ergeç gün yüzüne çıkacak. Sansürcü olarak tarihe geçmek istemiyorsanız gerçekleri kamuoyuna açıklayın.

EYT'nin görünen ve görünmeyen yüzü

BirGün 20 Temmuz 2022

Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) Türkiye'nin son yıllardaki en önemli toplumsal ve siyasal sorunlarından biri. Önemli bir toplumsal sorun çünkü yaklaşık 5 milyona yakın kişiyi ilgilendiriyor. Önemli bir siyasal sorun çünkü 5 milyon kişi ve ailelerinin oy potansiyeli siyasal iktidarı karar kara düşündürüyor. EYT konusu uzun bir oyalama ve erteleme sürecinden sonra 2023 seçimlerinden önce gündeme gelecek. Bakanlık konuyla ilgili komisyon çalışmalarının başladığını duyurdu.

İçeriği meçhul olsa da 2023 yılı başında bu konuda yasal bir düzenleme yapılması kesin görünüyor. Ancak mesele Birinci Kuşak EYT sorununun çözümü ile bitmiyor. Kapıda 2. ve 3. Ve hatta 4. kuşak EYT (geç ve güç emeklilik) sorunları var. EYT konusundaki çözüm modeli geç ve güç emeklilikle yüz yüze olan sonraki kuşakları da içerecek şekilde yapılmazsa emekliler arası eşitsizlik ve dengesizlik daha da büyüyecek.

18 yıla kadar EYT mağduriyeti var!

Yıllardır büyük bir mücadele veren ve sonunda taleplerini herkese kabul ettiren EYT gerçeği nedir? EYT sorunu 1999'da DSP, ANAP ve MHP koalisyon hükümeti tarafından kabul edilen 4447 sayılı Kanun ile yaratıldı. 8 Eylül 1999 gününe kadar SSK kapsamındaki işçilerin emeklilik için iki şartı yerine getirmesi gerekiyordu: Kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5 bin günlük prim ödeme gün sayısı. 1999'dan sonra ise yaş koşulu getirildi.

Getirilen yaş şartı sadece yasadan sonra yeni işe girenleri değil eski çalışanları da kapsadı. Eski çalışanlar için oldukça sert bir yaş şartı (geçiş) sistemi getirildi. Emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde 60'a, prim gün sayısı ise 7000 güne yükseltildi. 8 Eylül 1999 gününden önce işe girenler için kadınlarda 40 ile 58 erkeklerde ise 44 ile 60 yaş arasında değişen kademeli geçiş süresi getirildi.

Ancak Anayasa Mahkemesi yapılan başvuru üzerine kademeli geçiş hükümlerini "adil, makul ve ölçülü" bulmayarak iptal etti. Daha sonra 23 Mayıs 2002 tarihinden geçerli olmak üzere yeni bir kademeli geçiş takvimi kabul edildi. Yeni sistemde kadınlarda 40-56 arası, erkeklerde ise 44-58 arası değişen yaş koşulu ve 5000 ile 5975 gün arası değişen prim gün sayısı koşulu getirildi.

Yaş şartının 4447 sayılı Yasa çıktığında (8 Eylül 1999) halen çalışanlara geçmişe dönük uygulanması nedeniyle sigortalılık süresi ve prim gün şartlarını yerine getirenler ama yaş şartını yerine getiremeyenler emeklilik için yaş koşulunu beklemek zorunda kaldı. EYT buradan doğdu. Emekliğe kademeli geçiş (yaş koşulu) nedeniyle ciddi bekleme süreleri ve mağduriyetler yaşandı.

Bu sistemle kadın sigortalılar iki yıl ile 18 yıl arasında, erkek sigortalılar ise bir ile 15 yıl arasında yaşa takıldılar. EYT kısaca, 1998 yılında işe giren bir erkek işçi 2023 yılında emekli olma hakkına sahipken, emekliliğinin 15 yıl sonraya 2038 yılına, 1999 yılında işe giren bir kadın işçi 2019'da emekli olabilecekken emekliliğinin 18 yıl gecikmesi ve 2037'ye sarkması demektir. EYT'lilerin bir bölümü (yaklaşık 1 ile 10 yıl arasında yaşa takılanlar) gecikmeli olarak bugüne kadar emekli oldu. Halen 1 ile 15 yıl arasında bekleme süresi kalan milyonlarca çalışan EYT'li var.

Buzdağının görünmeyen kısmı: Gecikmeli emeklilik

Sık sık EYT meselesinin 8.9.1999 sonrasında işe girenleri ilgilendirmediği, onların EYT'li olmadığı söyleniyor. Bu eksik bir yaklaşımdır. EYT meselesi teknik bir mesele değildir. EYT geç ve güç emekliği hedefleyen yasal düzenlemelerin, siyasal tercihlerin sonucudur. Gecikmeli emeklilik sadece 8.9.1999 öncesi işe başlayanlar için söz konusu değildir. Bu tarihten sonra işe başlayanlar çok daha büyük kayıplar yaşamıştır. Meseleye "geç ve güç emeklilik" politikalarının yarattığı bir sonuç olarak bakmak gerekir. 8.9.1999 öncesi yaşayanlar farklı bir sistemde çalışırken emeklilik koşulları değişmiş ve mağduriyet yaşamıştır. Ancak yasa sonrasında işe girenlerde "adil, makul ve ölçülü" olmayan yeni yaş sistemi ile oldukça geç yaşlarda emekli olabilecekler.

Örneğin 9.9.199 ile 30.4.2008 arasında işe giren erkekler 60 yaşında, kadınlar ise 58 yaşında emekli olabilecektir. 2036 ve sonrasında işe girenlerde ise yaş kademeli olarak artarak 65 olacaktır. Dolayısıyla emeklilikte yaş sorunu ve geç emeklilik sorunu birinci kuşak EYT ile bitmiyor. 4447 sayılı yasanın çıkışından bir gün sonra 9.9.1999'da işe başlayan bir erkek işçi 17 yıl bir kadın işçi 20 yıl daha geç emekli olacaktır. Bu adil, makul ve ölçülü değildir. 9.9.1999 ile 30.4.2008 arasında işe girenler, 1999 öncesi sisteme göre 17-20 arasında daha geç emekli olacaklar. 2008 sonrasında işe girenlerde ise geç emeklilik süresi 21 ile 27 yıl arasındadır. Dolayısıyla her çalışanın EYT'li olması diğer bir ifade ile geç ve güç emeklilik riski olduğunu söylemek mümkün. Tabloda da görüleceği gibi 1999'da başlayan yaş koşulu giderek artan biçimde gecikmeli emekliliğe yol açmaktadır. İlk kuşak EYT'de geç emeklilik 1-18 arasındayken 2. ve 3. dalgalarda bu gecikme 21 yıla 4. dalgada ise 27 yıla kadar çıkmaktadır.

8.9.1999 öncesi çalışanların emeklilikte yaşa takılma sorunun akut olduğu ve farklı koşullarda işe girdikleri için kazanılmış veya beklenen haklarında ciddi kayıplar odluğu doğrudur. O nedenle birinci kuşak EYT sorunu gecikmeksizin ve daha büyük mağduriyetler yaşanmadan çözülmelidir. Ancak sorun sadece 8.9.1999 öncesiyle sınırlı kalırsa ciddi bir dengesizlik ortaya çıkmış olacaktır. Örneğin yapılacak bir düzenleme ile 8.9.1999 öncesi çalışanlar hemen veya kısa sürede emekli olma hakkına kavuşacakken, 9.9.1999 ve sonrası işe girenler erkeklerde 17 ile kadınlarda 20 yıldan başlayan gecikmeli emeklilik yaşayacaktır. Bu dengesizlik bir gün geç işe girenler için bile söz konusu olacaktır.

Tablo: Emeklilikte Yaşa Takılanlar/Emekliliği Gecikenler

	Emeklilikte Gecikme/Kayıp	
İşe Başlama Tarihi	Erkek	Kadın
8.9.1999 öncesinde (1. Kuşak EYT)	1-15 yıl	2-18 yıl
9.09.1999 ile 30.04.2008 arasında (2. Kuşak EYT)	17 yıl	20 yıl
1.05.2008 ile 1.01.2035 arasında (3. Kuşak EYT)	17 yıl	21 yıl
1.01.2036 sonrasında (4. Kuşak EYT)	18-22	21-27 yıl

Not: Hesaplamalar yaklaşık ve ortalama olup işçiler için geçerlidir. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur için değişiklik gösterebilir.

Bu nedenle EYT çözümü bütünsel olmak zorundadır. EYT'nin görünen ve görünmeyen yüzü birlikte ele alınmalıdır. 8.8.1999 öncesi işe girenlere getirilecek çözüme paralel olarak 9.9.1999 sonrası için de yeni ve daha yumuşak bir yaş sistemi getirilmelidir. Aksi halde 8.9.1999 milat alınarak yapılacak bir düzenleme "adil, makul ve ölçülü" olmayacaktır. Kuşkusuz yasa koyucunun emeklilik koşullarını ileriye dönük değiştirmesi mümkündür ancak bu değişiklik bir günlük bir aylık, bir yıllık, birkaç yıllık kıdem farkı olan işçiler arasında 17 ile 20 yıla varan farklar yaratamaz. Bu eşitlik ve adalet ilkelerinin ihlali olur.

Katılımcı ve adil bir yaklaşım

Gerek 1999'da DSP, ANAP ve MHP koalisyon hükümeti tarafından gerekse 2008'de AKP hükümeti tarafından emeklilik yaşı ile ilgili yapılan düzenlemeler emekliliği geç ve güç hale getirmiş ve büyük mağduriyetler, hak kayıpları yaratmıştır. Şimdi bu mağduriyetler giderilirken dayanışmacı bir yaklaşımla hareket edilmeli 1. Kuşak EYT'lilerin sorunları çözülürken arkadan gelenlerin mağduriyetleri göz ardı edilmemelidir. Eğer böyle olursa ciddi bir eşitsizlik ortaya çıkacaktır. EYT hareketi büyük bir toplumsal destek aldı ve toplum nezdinde büyük bir meşruiyet kazandı. Haklı davaları toplum vicdanında karşılık buldu. Şimdi birinci kuşak EYT'liler kendilerinden sonraki mağdurları da kapsayacak ve onlarla dayanışacak şekilde hareket etmelidir. O yüzden "8.9.1999 milattır" yaklaşımı yerine kapsamlı eşitlikçi ve dayanışmacı bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.

Geçmişte hem 1999'da hem de 2008 sözde "emeklilik reformları" sırasında en önemli açmaz çalışanların bölünmesiydi. Eski çalışanlar ile yeni çalışanlar arasındaki tutum farkı olmuştu. Eski çalışanlar kendileri daha az etkileneceği için emeklilik yaşının yükselmesine ehveni-şer olarak bakmışlardı. Böylece çalışanlar ve sendikalar bölünmüş ve ciddi bir direnç gösterilememişti. Şimdi EYT düzenlemesi büyük bir toplumsal destekle gündeme gelirken kuşaklar arası dayanışmaya ihtiyaç var. Sadece bir kuşağın değil birkaç kuşağın geç ve güç emeklilik sorunu olduğu unutulmamalı.

Bu nedenle Bakanlık Komisyon çalışmalarını EYT derneklerine, sendikalara ve bilim dünyasına açarak kapsamlı ve adil bir çözüm üretilmesini sağlamalı. Bilindiği gibi "intibak" sorunu, kısaca aynı koşullara sahip çalışanların farklı emeklilik koşullarına/aylıklarına sahip olması Türkiye'nin emeklilik sisteminin en büyük sorunudur. Emekliler arasında devasa eşitsizlikler vardır. EYT sorunu çözülürken bu eşitsizliklerin azaltılması yolu seçilmelidir. EYT sorunu adil, dayanışmacı ve eşitlikçi bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Son olarak kaynak sorununun bir tercih sorunu olduğunu ve meselenin kaynak yokluğu değil kaynak tahsisi sorunu olduğunu eklemeliyim. O yüzden kimse kaynak sorunu diye bahane üretmesin.

Emekli aylıkları neden gizleniyor?

26 Eylül 2022

Sayın Vedat Bilgin

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı,

Bakanlığınızın ilgili kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı sistematik biçimde anayasal bir hak olan bilgi edinme hakkını çiğnemekte ve kamuoyunu yakından ilgilendiren bilgileri talep edilmesine rağmen sudan gerekçelerle vermemektedir. Bu tutum giderek sistematik bir hal aldığı ve son

bilgi edinme başvurum da reddedildiği için size bu açık mektubu yazmaya karar verdim.

Sayın Bilgin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olmanın yanında sosyal politika alanında çalışmaları olan bir sosyal bilimci ve akademisyensiniz. Ayrıca uzun süre Türk-İş'te danışmanlık yaptınız. Dolayısıyla çalışma hayatına ilişkin verilerin önemini çok iyi bildiğinizden eminim ve konuya hassasiyetle yaklaşacağınıza inanıyorum. O nedenle SGK Başkanlığının çalışma hayatına ilişkin temel bilgileri gizlemesi konusunda size bu açık mektubu yazma gereği hissettim.

Daha önce yapmış olduğum çeşitli başvuruları reddeden SGK Başkanlığı son başvurumu da reddetti. SGK Başkanlığına 15.06.2022 tarih 2202736326 sayılı yazıyla CİMER üzerinden yapmış olduğum başvuruyla aşağıdaki bilgileri talep ettim:

> "1) Kurumunuzdan emekli aylığı almakta olan (4/a) kapsamınkiler arasında Mayıs 2022 itibariyle en düşük emekli aylığı (Hazine desteği hariç) kaç TL'dir.
> 2) Kurumuzdan emekli aylığı alanların (4/a kapsamı) kaçı cari asgari ücret olan 4.253 TL'nin altında aylık almaktadır."

SGK Başkanlığı 20.06.2022 tarihinde şu cevabı verdi:

> "Kurumumuzca yayınlanan aylık istatistik bülteni kısımlarından mali istatistik bülteninden yer alan 25- 4-a emekli aylığı sayfasında 2022 Ocak- Haziran dönemi için asgari emekli aylığı 3.166,1 TL olarak paylaşılmış olup, her ay kamuya açık bir şekilde paylaşılmakta http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylikistatistikbilgileri linkinden ulaşılabilmektedir."

SGK bilgi edinme hakkını ihlal ediyor

SGK Başkanlığının cevabı hatalı ve gerçek dışıdır. SGK 1) nolu talebime eksik hatalı yanıt verirken, 2) nolu talebime ise cevap vermeye tenezzül etmedi. SGK tarafından verilen cevap bilgi edinme hakkının yok sayılması yanında ciddi hatalar da içeriyor.

SGK Başkanlığı 1) nolu talebime eksik veya hatalı cevap verdi. Verilen cevaba göre göre 4-a kapsamında en düşük işçi emekli aylığı 3.166,1 TL'dir. Ancak söz konusu miktar 5510 sayılı Yasa kapsamında emekli aylığı alan tüm işçi emeklilerini değil, SGK'nin ilgili internet sayfasında yer alan notta da görüleceği üzere 31.12.1999 öncesi emekli aylığı bağlananların en düşük aylığını ifade etmektedir. (SGK web sayfasında yer alan not şöyledir: "31.12.1999 tarihinde gösterge sistemine göre bağlanan aylıklar baz alınmıştır.") 1999'da işçi emeklisi ve hak sahibi sayısı 3,2 milyon iken 2022'de 8,6 milyona yükselmiştir. SGK'den talep ettiğim bilgi 2022 yılı itibarıyla bütün işçi emeklileri dikkate alınarak (Hazine katkısı hariç) en düşük işçi emekli aylığının tutarıdır. Talebim net olmasına rağmen SGK Başkanlığı talebi görmezden gelmekte ve farklı bir bilgiyi sorumun cevabı olarak sunmaktadır.

En düşük işçi emekli aylığının SGK tarafından iddia edildiği gibi 3.166 TL olmadığı yasa koyucu tarafından da teyit edilmiştir. Başvuru yaptığım Haziran

2022 itibariyle en düşük emekli aylığı Hazine desteği ile 2.500 TL'ye yükseltilmiştir. 19.1.2022 tarihli ve 7351 sayılı Kanun'un 13. maddesiyle 5510 sayılı Kanun'un 19. maddesinde yapılan düzenlemeye göre malullük ve yaşlılık sigortasından ödenen aylıklar 2.500 TL'den az olamaz. En düşük emekli aylığı SGK tarafından iddia edildiği gibi 3.166 TL iken yasa koyucunun en düşük emekli aylığını Hazine katkısıyla 2.500 TL'ye yükseltmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Yasa koyucu 2.500 TL'den düşük emekli aylığı olduğu için bu tutarı 2.500 TL'ye yükseltmiştir. (Temmuz 2022 itibariyle en düşük emekli aylığı yasaya göre Hazine desteği ile 3.500 TL'ye yükseltilmiştir)

SGK Başkanlığı *"Kurumuzdan emekli aylığı alanların (4/a kapsamı) kaçı cari asgari ücret olan 4.253 TL'nin altında aylık almaktadır"* sorumu ise görmezden gelmiş ve geçiştirmiştir. Bu her şeyden önce bilgi edinme hakkının yok sayılmasıdır.

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında SGK'nin talep ettiğim bilgilerle ilgili olarak 1) nolu talebime eksik ve/veya hatalı cevap verdiği 2) nolu talebime ise cevap vermediği anlaşılmıştır. Bu nedenle bilgi edinmeye ilişkin mevzuat ve diğer ilgili mevzuat çerçevesinde SGK Başkanlığının cevabına Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu nezdinde itiraz ettim. Maalesef Kurul da özensiz bir incelemeyle talep edilen bilgilerin kurumun web sitesinde yayımlandığı gerekçesiyle talebi reddetti.

SGK bunu hep yapıyor

Sayın Bakan, SGK Başkanlığın bilgi edinme taleplerimi reddetmesi ilk değil. SGK Başkanlığına CİMER aracılığıyla yapmış olduğum daha önceki çeşitli bilgi edinme başvuruları da temelsiz gerekçelerle reddedildi. İşte size birkaç örnek.

1-Taşeron işçi sayısına ilişkin bilgi talebi (28/06/2017 tarih ve 1700912211 sayılı başvuru): Alt işverenler (taşeron şirketler) tarafından yıl bazında çalıştırılan ve bildirimi yapılan sigortalı işçi sayısının 2000 yılından bu yana kamu-özel ve kadın-erkek ayrımına göre gelişimine ilişkin bilgi talebi.

Cevap (6 Temmuz 2017): "Bilgi edinme başvurunuzda yer alan hususlar özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7.maddesine istinaden verilememektedir."

2-İşten çıkış kodlarına ilişkin bilgi talebi (02/06/2017 ve 1700784702 sayılı başvuru): Sosyal Güvenlik Kurumuna 2015 ve 2016 yıllarında verilen işten çıkış bildirgelerinin toplam sayılarını ve işten çıkış kodlarına göre dağılımına ilişkin bilgi talebi

Cevap (20 Haziran 2017): *"İstenilen 2015-2016 döneminde çıkış kodlarına göre işten çıkış bildirgeleri toplamı, özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7.maddesine istinaden verilememektedir."*

Oysa bu bilgi SGK'nin rutin işlerinden biridir. Bu verilerin elektronik ortamda SGK'nin elinde olmaması hayatın olağan akışına aykırıdır. Yapılması gereken iş konuyla ilgili uzmanın birkaç dakikasını alacaktır. Nitekim daha sonra DİSK tarafından bu yönde yapılan bir başvurunun reddedilmesi sonrasında açılan dava sonucunda SGK bu bilgileri DİSK'e verdi.

3-Emekli aylık aralıklarına ilişkin bilgi talebi (08/02/2019 tarih ve 1900362881 sayılı başvuru): "Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ve gelir alanların aylık ve gelir türlerine ve aylık aralıklarına göre dağılımına ilişkin bilgi talebi.

Cevap (8 Mart 2019): "*Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık ve gelir alanların aylık ve gelir türlerine göre sayıları, Kurumun www.sgk.gov.tr internet sitesinde istatistik menüsünde yayımlanan SGK Aylık İstatistik Bültenlerinde yer almaktadır. Aylık aralıklarına göre dağılımları ise özel bir çalışma gerektireceğinden Bilgi Edinme Hakkı Kanunu 7. maddesine istinaden verilememektedir.*"

Sayın Bakan,

Görüldüğü üzere SGK Başkanlığı derlediği ve görevi gereği elinde bulunan bilgileri Anayasal güvence altına olan bilgi edinme hakkına rağmen vermemekte ve gizlemektedir. Bakanlığınız ilgili kuruluşu olan SGK'nin anayasaya ve hukuka uygun davranarak çalışma hayatını ilişkin bilgileri kamuoyuna açıklaması ve yukarda yer alan emekli aylıklarına ilişkin bilgi edinme taleplerime olumlu ve doğru cevaplar vermesi için size açık çağrı yapıyorum.

Emekli, yoksul ve mutsuz!

BirGün Pazar 2 Ekim 2022

Japon Yönetmen Shoei Imamura, 1983 Cannes Film Festivalinde en iyi yönetmen ödülünü aldığı *Narayama Türküsü (The Ballad of Narayama)* filminde 19. yüzyılın sonlarında Narayama Dağı'nın eteklerindeki ücra bir Japon köyünde aşırı yoksullukla başa çıkabilmek için benimsenen acımasız bir geleneği anlatır: 70'ine gelen ihtiyarlar ölüme terk edilmek üzere dağın doruğuna bırakılır. 21. Yüzyılda, Türkiye'de Narayama dramının tümüyle geçmişte kaldığını söylemek mümkün mü? Emekli aylığı kuyruğunda ölen emekliler, çöpe atılan yiyecekleri toplayan yaşlı insanlar, bir ömür çalışıp emekli olduğunda huzur bulmayı uman ama daha güvencesiz ve eğreti işlerde çalışmak zorunda kalan emekliler Narayama dramının sürdüğünü göstermiyor mu?

Sosyal güvenlik insanın fizyolojik, toplumsal ve iktisadi risklere karşı korunmasını sağlayan adeta mucizevi bir hak. 20. ve 21 yüzyılda Narayama dramının azalmasının nedeni sosyal güvenlik haklarının yaygınlaşması olsa gerek. Sosyal güvenlik yaşamını sürdürecek gelirinin çalışamadığı veya artık dinlenmesi gereken dönemlerinde de güvence altına alınması demek. Emeklilik sosyal güvenlik haklarından en önemlisi. Artık çalışamayan veya ömrünün kalanını dinerek ve çalışmadan yaşamak isteyenlerin insanca yaşayacak gelirinin ve güvencesinin olması demek. Bunlar emekli aylığı, sağlık güvencesi ve günlük yaşamda sağlanan çeşitli kolaylıklar olarak sıralanabilir.

İnsan ömrünün en uzun, en zahmetli faaliyeti, insanın en güzel yıllarını kaplayan faaliyet iktisadi amaçlı çalışmadır. Bu nedenle pek çok dilde çalışma kavramının etimolojisinde acı ve zahmet vardır. Eski Türkçede *emgek (emek),* İngilizcede *labour*, Fransızcada *travai*l, Farsçada *rençper* sözcüklerinin kökeninde acı ve zahmet vardır. İşte çalışan insanın bu uzun ve zahmetli sürecin ardından

emekli olmayı bir kurtuluş, bir huzur dönemi olarak görür. O yüzden emeklilik her çalışanın düşüdür. Emeklilikte yapılacaklar planlanır. Ancak bunun için ne zaman emekli olacağınız, emeklilik yaşı, emeklilikte ömrünüzün kaç yılının geçeceği, emeklilikteki maddi olanaklarınız (kıdem tazminatı ve emekli aylığınız) önem taşır.

"Eski" ve "yeni" Türkiye'de emeklilik

Richard Sennett *Karakter Aşınması* adlı kitabında farklı kapitalizm dönemini bir baba oğlunun çalışma hayatı üzerinden ele alıyor. Baba Enrico Fordist –istikrarlı- kapitalizmin döneminin sıradan bir işçisiydi, oğul Rico ise esnek ve istikrarsız kapitalizmin "başarılı" ama güvencesiz çalışanı. Ben de size Türkiye'nin iki farklı döneminde emekliliği bir baba oğul üzerinden anlatmaya çalışacağım.

Babam "eski" Türkiye'de sendikalı bir kamu işçisiydi. Ahmet Makal Hocanın kullandığı bir kavramla ifade edecek olursam "köylü-işçiydi". Köyde çay üreticiydi ama toprağı azdı ve sigortalı olmak mühimdi. Bir Karadeniz köyünde kurulu bir kamu çay fabrikasına girdi. Sendikalı, kadrolu ve toplu sözleşme kapsamında bir işçiydi. Sendikayı çocukken bir köyde babamın sendikalı olması vesilesiyle duymuştum. Sendika ve sigorta iyi bir şey olarak bellenmişti köyde. Babam 55 yaşına kadar çalıştı ve 1985'te emekli oldu. Aldığı kıdem tazminatıyla İstanbul'da bir ev alabildi. Emekli olduktan sonra 30 yıl yaşadı. Başlangıçta emekli aylığından şikâyet etmezdi ancak son yıllarda emekli aylığı sıkıntısı çekmeye başlamıştı.

Kardeşim babamın tersine Türkiye'nin en büyük metropolünde çalıştı. Çalışma yaşamı istikrarlı değildi. Farklı işlerde çalıştı. Son 20 yılını Türkiye'nin en büyük spor kulüplerinin birinde sayısız taşeron şirkette çalışarak geçirdi. Anlı şanlı ve kendini bir "cumhuriyet" olarak tanımlayan ve bir futbolcuyu milyonlarca dolara transfer eden bu kulüp "o taşeron şirket senin bu taşeron şirket benim" 20 yıl çalıştırdı kardeşimi. Ücreti düşüktü, sigortası düşük yatırıldı. Bazı dönemler sigortasız çalıştırıldı. Kardeşim 50'li yaşlarının ortalarında yakalandığı ağır hastalık nedeniyle erken yaşta emekliye ayrılmak zorunda kaldı. Babam kıdem tazminatıyla İstanbul'da ev almıştı kardeşim kıdem tazminatını alabilmek için anlı şanlı kulübe dava açmak zorunda kaldı. Henüz kıdem tazminatını alamadı. Dava sonunda alsa bile değil bir ev almak bir evin mutfağını alması mümkün değil. Babamın kıdem tazminatıyla aldığı evde şimdi kardeşim oturuyor. Kardeşime asgari ücretin yarısı civarında emekli aylığı bağladılar. Düşük emekli aylığı nedeniyle çalışmayı düşünüyor ama tedavisi sürdüğü için çalışması mümkün değil. Oysa babam emekli olduğunda alt sınır asgari ücretti. İşte babamın ve kardeşimin öyküsü üzerinden size "eski" ve "yeni" Türkiye'de emeklilerin hali pürmelali!

Daha geç ve daha güç emeklilik

"Yeni" Türkiye'de emeklilik daha geç ve daha güç hale geldi. 1999'da adına "sosyal güvenlik reformu" dedikleri ve sendikaların "mezarda emeklilik" olarak niteledikleri 4447 sayılı yasayla başladı her şey. Bugün Emeklilikte Yaşa takılanlar (EYT) olarak bilinen meselenin kökeni budur. Bir çırpıda çalışanların

emekliliğini 15-18 yıla varıncaya kadar öteleddiler. Bugün EYT'lilerin feryadı budur. İşe girdiğinde 2020 veya 2013'te emekli olabilecek bir çalışanın emekliği yaş koşulu nedeniyle 2035 veya 2038'e sarktı. Bu durum daha sonra 2008'de yapılan bir başka sosyal güvenlik düzenlemesiyle (5510 sayılı yasa) devam etti. 2000'li yıllarda işe girenler "eski" Türkiye'ye göre 17 ile 27 yıl daha geç emekli olabilecekler ve daha fazla pirim yatırmak zorunda kalacaklar. Bunun anlamı emeklilikte geçen ömrün azalmasıdır. Yeni Türkiye'de daha kısa emeklilik söz konusu.

Daha düşük emekli aylığına mahkûm olanlar

"Yeni" Türkiye'de emekli aylıkları giderek düşüyor. Emekli aylığı bağlama oranları düşürüldü. Emekli aylıkları alt sınırı kaldırıldı ve emekli aylıklarının hesaplanmasında millî gelirinin tamamının hesaba katılması uygulamasından vazgeçildi. Yüzde 30 ile yetinildi. Sonuçta bugün yaşanan oldu. Emekli aylıkları hızla düştü. Asgari ücretin yarına ve daha altına geriledi. Emekli aylıkları o kadar düştü ki emekli aylığını alt sınırını Hazine katkısıyla 3.500 TL'ye çekmek zorunda kaldılar.

Çalışmak zorunda kalan emekliler

Emekli aylıklarının yetersizliği emeklilerin işgücü piyasasına girişini artırdı. Emekliler dezavantajlı grup oldukları için daha güvensiz ve eğreti işlerde çalışıyorlar. Bir ömür çalışıp emeklilikte dinlenmek hayal oldu. Siz bakmayın SGK Internet sitesindeki mutlu emekli fotoğraflarına! Onlar ticari fotoğraf depolarından alınmış batılı emekli fotoğraflar. Ülkemin emeklisi çalışıyor. DİSK-AR tarafından yapılan bir çalışmaya göre 2000'li yıllarda işgücü piyasasında emekli oranı yüzde 36'dan yüzde 46'ya çıktı. Emeklilerin yarısına yakını iş arıyor veya çalışıyor.

Millî gelirden zırnık koklatılmayan yoksul emekliler

Bir ömür çalışarak katkıda bulundukları ekonomik büyüme ve refahtan emekliler pay alamıyor. Emekli aylıklarının ilk hesaplanmasında ekonomik büyümenin sadece yüzde 30'u dikkate alınıyor. Emekli aylıklarının artırılması sırasında ise ekonomik büyümeden (millî gelir artışından) zırnık koklatmıyorlar. Emekli aylıkları TÜİK tarafından saptanan Resmî enflasyona göre artıyor. Oysa emeklinin harcamaları gıda ağırlıklı ve emeklinin gıda enflasyonu ortalama Resmî enflasyonun çok çok üstünde örneğin Eylül 2022'de Resmî enflasyon yüzde 80 civarında iken emeklinin gıda enflasyonu yüzde 115 civarında. Bir yandan büyümeden pay alamayan öte yandan Resmî enflasyona hapsedilen emekli yoksullaşıyor.

Kısaca 2000'li yıllarda "reform" diye diye yoksul ve mutsuz milyonlarca emekli yaratıldı! 21. Yüzyıl Türkiyesinde "Narayama Türküsü" devam ediyor hâlâ!

EYT çözümü neden gecikiyor?

BirGün 10 Ekim 2022

Yıllardır gündemde olan ve büyük mağduriyet yaratan Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) sorunu 2023 seçimleri yaklaşırken bir kez daha gündemde. Önce EYT gerçeğinin ne olduğunu hatırlayalım. EYT sorunu 1999'da kabul edilen 4447 sayılı Kanun ile yaratıldı. 8.9.1999 tarihine kadar SSK kapsamındaki kadınlar işçiler için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ve 5 bin günlük prim ödeme gün sayısı emeklilik için yeterliydi. 8.9.1999'dan sonra kadınlarda 40-56 arası, erkeklerde ise 44-58 arası değişen yaş koşulu ve 5000 ile 5975 gün arası değişen prim gün sayısı koşulu getirildi.

Böylece kadın sigortalılar iki ile 18 yıl, erkek sigortalılar ise bir ile 15 yıl arasında emeklilikte yaşa takıldılar. 1 Eylül 1999'da işe giren bir erkek işçi eski sistemde 2024 yılında emekli olabilecekken, emekliliğinin 15 yıl sonraya 2038 yılına, 1999 yılında işe giren bir kadın işçi 2019'da emekli olabilecekken emekliliğinin 18 yıl gecikmesi ve 2037'ye sarkması EYT konusunun özüdür. EYT'lilerin bir bölümü (yaklaşık 1 ile 10 yıl arasında yaşa takılanlar) gecikmeli olsa da bugüne kadar emekli oldu. Halen 1 ile 15 yıl arasında yaşa takılan yaklaşık 4,5-5 milyon çalışan EYT'li var.

EYT'ye yol açan 4447 sayılı Kanun Meclis gündemine geldiğinde sendikalar büyük tepki göstermiş ve bunun "mezarda emeklilik" anlamına geldiğini söylemişti. 24 Temmuz 1999 tarihinde Ankara'da Kızılay Meydanında yüzbinlerce işçi "mezarda emekliliğe hayır" demişti ama Hükümetin inadı inattı. Yasa 25 Ağustos 1999'da Türkiye 17 Ağustos depreminin şokundayken alelacele çıkarılmıştı. Sendikaların ve işçilerin direnci uzun sürmemişti. Kıdemli işçiler bir süre sonra yeni sisteme razı olmuştu. Çünkü onlar çok az etkileniyordu. Bu yasa ile başka kurallarla işe giren çalışanlar için kurallar değiştirilmiş ve adil, makul ve ölçülü olmayan ağır geçiş süreleri getirilmişti.

Başlangıçta birkaç yıllık yaşa takılmalar çok farkındalık yaratmamıştı. 2010'ların ortalarından itibaren 10 yıl 15 yıl gibi yaşa takılmalar belirginleşmeye başlayınca tepkiler arttı. EYT hareketi buradan doğdu. Sendikaların 1999'da yaptığı uyarı haklı çıkmıştı. EYT'liler yıllardır sorunun çözümünü isterken Hükümet buna yanaşmadı. Ancak 2023 seçimleri öncesinde bir tutum değişikliği olduğu gözlendi. Bunun temel sebebi seçimlerdi. EYT oy getirebilecek bir meseleydi. Tıpkı taşeron işçilerin kadroya alınması ve 3600 ek gösterge gibi EYT de gündeme alındı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aylardır hazırlık yaptığını söylüyordu. Nitekim Eylül 2022 ayı sonunda bu hazırlıkların tamamlandığı söylendi. Ancak EYT çözümü hemen Meclis gündemine getirilmiyor. İnsanın aklına neden sorusu geliyor? Çözümü karmaşık olmayan bir sorun neden yıllarca gündeme alınmadı? Seçim öncesi neden gündeme alındı ve şimdi neden son dakikaya kadar geciktiriliyor?

Cumhurbaşkanı mı karşı?

Akla gelen ihtimallerden biri sayın Cumhurbaşkanının EYT'ye karşı olması nedeniyle konunun Meclis gündemine gelmesinin gecikmesidir. Bilindiği gibi Cumhurbaşkanı Erdoğan SGK Topkapı Kampüsü'nde düzenlenen toplu açılış töreninde 16 Kasım 2019'da yapığı konuşmada EYT sorunun çözümüme net biçimde karşı çıkmış ve *"seçimi kaybetsek de yokum"* diye vurgulayarak şunları söylemiştir:

> "Niçin erken emeklilik? Bırakalım ne zaman emekli olması gerekiyorsa o zaman emekli olsun ve parasını da en güzel şekliyle alsın. Hem erken emekli olduğu zaman ideal olan ücreti alamayacak hem de ikinci bir iş aramak suretiyle de ikinci işle, işsizliğe ne yazık ki öncü olacak.
>
> Biz bunu politik hesaplarla yapmayız ve yapmayacağız da. Arkadaşlarıma söylüyorum, beni bu yola asla teşvik etmeyin. Milletimin faydası neredeyse ona varım, milletimin ve ülkemin zararına olan bir şeye asla yokum. Seçim kaybetsek de yokum."

EYT'nin gecikmesiyle ilgili akla gelen ihtimallerden biri Cumhurbaşkanının henüz çözüm modelleri konusunda ikna edilememiş olmasıdır. Ancak cumhurbaşkanının onayı olmadan bir çalışma başlatılması pek mümkün görünmüyor. Bu durumda Cumhurbaşkanının "seçimi kaybetsek de yokum" dediği EYT sorununda seçim faktörü nedeniyle tutum değiştirdiği düşünülebilir.

Hazırlıklar tatmin edici mi değil?

EYT'nin Meclis gündemine gelmemesi hazırlıklar ve formüller yeterli değil mi sorusunu da akla getiriyor. EYT hazırlıkları konunun tarafı olan sendikalar ve EYT dernekleri sürece katılmadan kapalı kapılar ardında yürütüldü. Sosyal diyalog ve katılım mekanizmaları işletilmedi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı sayın Vedat Bilgin konuyla ilgili olarak Üçlü Danışma Kurulunu (ÜDK) dahi toplamadı. 21 Nisan 2021 tarihinde Bilgin'in atanmasından sonra en az beş kez toplanması gereken ÜDK hiç toplanmadı. Oysa EYT konusunun konuşulması gereken yerlerden biri ÜDK'dir. Diğeri ise Anayasa'nın emredici kurumlarından biri olan Ekonomik ve Sosyal Konseydir (ESK). ESK Anayasal bir kurum olmasına rağmen Anayasa yok sayılarak toplanmıyor. Oysa bu tip kapsamlı sosyal sorunların çözümü kamuoyu önünde ve tarafların katılımıyla ele alınmalıdır. Bakanlık bunun yerine tek taraflı olarak hazırlıklar yapıyor. Sendikalar ve yıllardır EYT için mücadele veren EYT dernekleri süreçten neden dışlanıyor bilinmiyor. Sonuçta ortaya tevatürler çıkıyor. Gerçek çözüm formülleri bilinmiyor. Madem bir hazırlığınız var, kamuoyuna sunun tartışılsın!

Yoksa hazırlanan formüllerin tatmin edici olmaması nedeniyle konu son ana kadar erteleniyor mu? Seçimin iyice yaklaşması bekleniyor olabilir. Böylece hem getirilen çözümün eksiklerinin fark edilmesi zaman alabilir hem de taze bir çö-

zümün oylara etkisi hesaplanıyor olabilir. Hangisi bilmiyoruz. Ancak Hükümetin EYT sorununa yaklaşımın ilkesel değil seçim endeksli olduğu unutulmamalıdır.

EYT için kaynak mı yok?

Bir diğer ihtimal kaynak sorunu. 4,5-5 milyona yakın EYT'li olmasına rağmen hemen emekli olacakların 750 bin ile 1 milyon kişi olduğu söyleniyor. Kuşkusuz bu durum SGK'nin ödediği emekli aylıklarının artması anlamına geliyor. Emekli aylıklarının alt sınırının Hazine desteği ile 3.500 TL olduğu biliniyor. EYT'lilerin alacağı ortalama emekli aylığını 4 bin lira olarak varsayarsak 1 milyon yeni emekli yıllık yaklaşık 48 milyar TL ek emekli aylığı ödenmesi anlamına geliyor. Konunun Maliye ve SGK bürokrasisi arasında ciddi bir tartışma konusu olduğu sır değil. SGK'nin prim gelirlerinin bu kadar kısa sürede hızla artırması mümkün olmadığı için kısa vadede SGK'ye yapılan bütçe desteğinin artırılması gerekecek.

SGK'ye yapılan Bütçe transferleri 2021 itibariyle GSYH'nin yüzde 3,5'u oranında. SGK'nin kendi gelirlerinin hiç artmayacağı varsayılsa bile EYT sorununun çözümü SGK'ye yapılan bütçe transferinin yüzde 4,1 civarına çıkması anlamına geliyor. Bu yüksek mi? Hayır. Hiç değil. Bu oran 2009'da yüzde 5,2'ye, 2019'da 4,6'ya, 2022'de 4,9'a kadar çıkmıştı. Öte yandan Bütçeden işverenlere verilen yüzde 5 prim desteğinin bile 2022 yılında 43 milyar TL olduğu düşünülecek olursa EYT'lilere 48 milyar TL civarında kaynak ayrılması haydi haydi mümkündür.

Dahası SGK'nin prim gelirlerinin emekli aylıklarını ve sağlık ödemelerini karşılama oranı düzenli olarak yükseliyor. 2003'te bu oran yüzde 59 iken, 2022'de yüzde 71'e yükselmiştir. Bunun sebepleri, emeklilik yaşının yükseltilmesi, emekli aylıklarının düşürülmesi, asgari ücretin emekli aylıklarından daha fazla artırılması -böylece SGK'nin prim gelirinin emekli aylıklarından daha çok artması- ve sağlık giderlerinde sigortalı katkı payı uygulamasıdır. SGK'ye yapılan Bütçe transferlerinin GSYH'ye oranı 2003'te de yüzde 3,5 idi, 2021'de de yüzde 3,5. Bu oranı artırmanın zamanı geldi de geçiyor. Öte yandan temel sorun istihdam oranın ve kayıtlı istihdamın artırılması olarak görünüyor. Kısacası kaynak var mesele tercihtir!

Adil, makul ve kapsayıcı bir çözüm gerekli

EYT'nin çözümünde 8.9.1999 sonrasını da dikkate alan adil, makul ve kapsayıcı bir çözüm gereklidir. Bu konunun ayrıntılarını 25 Temmuz 2022 tarihli BirGün'de "EYT'nin görünen, görünmeyen yüzü" başlıklı yazımda ele almıştım.

8.9.1999 öncesi EYT'liler büyük mağduriyet yaşadı ve bu sorun amasız-fakatsız çözülmelidir. Ancak emeklilikte gecikme ve mağduriyet bununla sınırlı değildir. 8.9.1999 sonrası işe girenler de büyük bir mağduriyetle karşı karşıyadır. 8.9.1999 ve öncesi işe girenlerin mağduriyeti giderilirken 8.9.1999 ve sonrasında işe girenlerin emeklilik için 17 yıl ile 21 yıl arasında daha fazla beklemesi adil ve makul değildir. İnanılmaz çarpıcı sorunlar ortaya çıkacaktır. Örneğin birkaç gün farkla işe girenler 15-20 yıl daha geç emekli olabilecektir. EYT sorunu

çözülürken 8.9.199 sonrası işe girenlere uygulanan ölçüsüz ve ağır emeklilik koşullar da revize edilmeli ve EYT'ye getirilen çözüme paralel olarak 8.9.1999 sonrası içinde de adil, makul ve ölçülü bir geçiş sistemi getirilmelidir. Bir sosyal hukuk devletinde birkaç gün, birkaç ay veya birkaç yıl arayla işe girenler arasında emekliliği hak etmek için 15-20 yıl fark olamaz.

EYT mağdurları sadece kendilerini değil, sonraki kuşakları da düşünmelidir. Sosyal güvenlik bir dayanışma sürecidir. EYT'liler unutmasın ki geçmişte kıdemli işçiler daha duyarlı olsaydı ve gelecek kuşakları daha fazla düşünseydi bugün EYT sorunu bu boyutta olmazdı. EYT'liler kendileri kadar çocuklarının emekliliğini de düşünmelidir.

EYT: Kapıda bekleyen tehlikeler!

BirGün 31 Ekim 2022

Emeklilikte Yaşa takılanlar (EYT) sorunun nasıl çözüleceğine dair belirsizlikler sürüyor. Henüz sendikalarla ve EYT'lileri temsil eden EYT dernekleriyle paylaşılan ve onların görüşüne sunulan Resmî bir taslak yok. Hükümet EYT sorununa ilişkin çözüm önerilerini taraflarla ve kamuoyu önünde tartışmaktan kaçınıyor. Hükümet uzun bir süredir çalışma hayatı konusunda sosyal diyalog kanallarının ısrarla işletmiyor. Cumhurbaşkanının Kasım 2019'da net biçimde karşı çıktığı "seçim kaybetsek de yokum" dediği EYT konusu 2023 seçimleri yaklaşınca gündeme alındı. Çünkü EYT'nin ciddi oy etkisi olduğu düşünülüyor. EYT konusu sosyal güvenlik konusundaki büyük bir haksızlığın giderilmesinden daha çok bir seçim malzemesi olarak gündemde. Yoksa üç yılda yaşanan bu U dönüşünün başka izahı yok.

Hükümetin EYT'liler ve kamuoyu baskısıyla EYT konusunda U dönüşü yapması olumlu olsa da EYT konusu kapalı kapılar ardında yürütülüyor ve kamuoyuna çeşitli tevatürler yansıyor. Bunların ne kadarın doğru olduğu bilinmiyor. Hükümet EYT'de sosyal diyalogu reddeden tek taraflı "ben yaptım, oldu" yaklaşımı içinde. Oysa kamuoyunda ve taraflar arasında tartışılmayan tek taraflı ve tepeden inme yaklaşımların yeni sorunlar doğurduğu biliniyor. 2017 yılındaki taşeronlara kadro düzenlemesi de taraflara danışılmadan ve konuşulmadan tepeden inme ve aniden yapılmıştı. Şimdi bunun sıkıntıları yaşanıyor. Kadroya alınmayan onbinlerce kamu işçisi şimdi kadro mücadelesi veriyor. Kadro adı altında belediye şirketlerine alınan ve kamu işçileri ile aynı haklar tanınmayan belediye şirket işçileri de haklı olarak eşit haklar talep ediyor. Tek taraflı ve tepeden inme bir EYT düzenlemesi büyük riskler içeriyor. EYT konusunda açıklığa kavuşturulması gereken tehlikeler var. Bu yazıda bunları ele alacağım.

EYT'de sosyal diyalogdan neden kaçmanın tehlikesi

Sosyal politika kökenli bir bakan olmasına rağmen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin bakanlık görevine atandığı Nisan 2021'den bu yana yılda

üç kez toplaması gereken Üçlü Danışma Kurulunu (ÜDK) toplamadı. Bu kurul sendika, işveren ve bakanlık temsilcilerinden oluşuyor ve çalışma hayatına ilişkin sorunları ele alıyor. Bu kurul en son Mart 2020'de toplandı. Oysa yılda üç kez toplanması gerekiyor. EYK konusu bu kurulda ele alınmalıdır.

Hükümet 2010 Anayasa referandumu ile Anayasal bir statü kazandırdığı Ekonomik ve Sosyal Konseyi de (ESK) 13 yıldır toplamıyor. Madem toplamayacaktınız neden Anayasaya koydunuz? EYT gibi ekonomik ve sosyal boyutları olan kapsamlı bir konu neden EYT derneklerinin ve temsilcilerinin de katıldığı bir ESK toplantısında ele alınmadı? Hükümet başka sosyal konularda olduğu gibi EYT konusunda da katılıma ve sosyal diyaloga dayalı yasal ve anayasal mekanizmaları devre dışı bırakıyor. EYT konusu çalışanların ezici çoğunluğunu ilgilendiren bir mesele bu nedenle şeffaf ve katılıma dayalı bir çözüm üretilmesi büyük önem taşıyor. Hükümet EYT konusundaki önerilerini vakit geçirmeden sendikalara ve EYT derneklerine sunmalı ve onlarla mutabakat halinde bir çözüm oluşturmalıdır. Aksi halde bu çözüm de dikiş tutmayacak, sosyal güvenlik sisteminde halen var olan çarpıklıkları daha da büyütecektir.

8.9.1999 sonrası sigortalıları bekleyen tehlike

Daha önce de defalarca yazdım. 8.9.1999 öncesi işe başlayanlar bu tarihte çıkarılan 4447 sayılı yasa ile büyük haksızlığa uğradılar ve emeklilikleri 15-17 yıl kadar gecikti. EYT sorunu bu hukuksuzluktan ortaya çıktı. Bu sorunun çözümü şarttır. EYT adaletsizliği sona ermelidir. Ancak emeklilikte gecikme ve yaş sorunu sadece 8.9.1999 öncesi sigortalılarla sınırlı değil. Daha açık anlatayım: 8.9.1999 tarihinden bir gün, bir hafta, bir ay veya bir yıl sonra sigortalı olanlar açısından emekliliğe hak kazanmada erkeklerde 17 kadınlarda ise 20 yıla varan gecikmeler olacak. Oysa sosyal güvenlik sistemi bir bütündür. Yapılan düzenlemeler adil, hukuki ve dengeli olmalıdır. Bu nedenle EYT sorunu çözülürken 8.9.1999 sonrası için getirilen sert geçiş hükümleri yumuşatılmalı ve bu tarihten sonra işe girenler açısından yeni bir düzenleme yapılmalıdır.

Kuşkusuz emeklilik sisteminde zaman içinde değişiklikler olabilir. Emeklilik yaşı zaman içinde yükselebilir. Ancak bunun adil bir geçiş sistemi içinde olması gerekir. Bir gün sonra işe girenlere 17-20 yıl arasında farklı bir uygulama adil, makul ve hukuki olamaz. EYT sorununun çözümüyle birlikte 8.9.2999 sonrası işe girenleri da kapsayacak daha yumuşak bir geçiş sistemi sendikalarla müzakere edilerek benimsenmelidir. Tekrar ediyorum: 8.9.1999'da işe girenin 2024 yılında emekli olabileceği ama 9.9.1999'da işe girenin 2041 yılına emekli olabileceği bir emeklilik sistemi olamaz. Bu çarpıklık giderilmelidir.

EYT'lileri bekleyen emekli aylığı kaybı

Bilindiği gibi AKP hükümeti tarafından hazırlanan ve 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile emeklilik zorlaştırıldı ve emekli aylıklarını düşürecek düzenlemeler yapıldı. Aylık bağlama oranı düşürüldü. Aylıkların alt sınırı kaldırıldı ve aylıkların millî gelir artışından alacağı pay yüzde 100'den yüzde 30'a düşürüldü. Böylece emekli aylıkları hızla asgari ücretin altına düştü. En düşük emekli aylığı halen Hazine katkısı ile

3.500 TL olarak ödeniyor. Fiili en düşük emekli aylığının ne olduğu ve asgari ücretin altında emekli aylığı alanların sayısı SGK tarafından açıklanmıyor. (Bu konudaki bilgi edinme başvurularım reddedildiği için yargıya başvurdum).

Emekli olanların aylıkları üç ayrı bölüm halinde hesaplanıyor. 2000 öncesi çalışmalar, 2000-2008 arası çalışmalar ve 2008 sonrası çalışmalar. Bu hesaplama yüzünden çalışmasının çoğunluğu 2000'li yıllarda olanlar büyük mağduriyet yaşıyor. Emsallerine göre daha düşük emekli aylığı alıyorlar. EYT'lileri bekleyen en önemli tehlike düşük emekli aylığı bağlanmasıdır. Halen çalışan EYT'liler emekli olduklarında şu anki ücretlerinden çok daha düşük emekli aylıkları alacaklar. Emekli aylıkları ortalama 4 bin ile 4.500 TL aralığında olacak. Kuşkusuz daha düşük emekli aylığı alanlar da olacak. Bu nedenle EYT sorunu çözülürken emekli aylığı bağlama sistemine ilişkin adaletsizlik de giderilmelidir. 8.9.1999 öncesi sigortalı olanların (EYT) emekliliği hak edişi önceki sisteme göre yapılacaksa emekli aylık hesapları da aynı şekilde önceki sisteme göre yapılmalıdır.

Kamu işçisi için resen emeklilik tehlikesi

EYT'lileri bekleyen bir diğer tehlike resen emekliliktir. Resen emeklilik, kamuda çalışanların sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihte kendi iradeleri dışında emekli edilmeleridir. EYT'nin görünmeyen bir yüzü de resen emeklilik tehlikesidir. EYT kapsamındakilerin bir bölümü hemen emekli olmak isterken bir bölümü ise istemiyor. Resen emeklilik kapsamındaki kadroya alınan taşeron işçiler EYT kapsamında hemen emekli olmak istemiyor. Çünkü ciddi gelir kaybı yaşayacaklar.

Kamuda geçmişte sık uygulanan bu sistem 2017 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile kadroya alınan taşeron işçiler için zorunlu hale getirildi. Bu nedenle EYT düzenlemesi çıktığında kamuda kadroya alınan taşeron işçileri resen emekliye sevk edilecek. Bu durum bu işçiler için büyük gelir kaybı anlamına gelecek. Prime esas kazançları düşük ve prim gün sayıları sınırlı olan kadroya alınan taşeron işçiler resen emekli edildiklerinde emekli aylıkları 3 bin 500 TL civarında olacak. Oysa bu işçiler üç yıllık gecikmeden sonra toplu iş sözleşmesi hakkına yeni kavuştular ve ücretlerinde iyileşme oldu. Emekli olduklarında halen aldıkları ücretlerin yarısını bile almaları zor. Bu nedenle EYT düzenlemesi yapılırken 696 sayılı KHK ile getirilen resen emeklilik düzenlemesi kaldırılmalıdır.

Görüldüğü gibi EYT hazırlıkları kapalı kapılar ardında sürdürülse de EYT sorununun çözümünün oldukça çetrefil boyutları var. Yapılması gereken sorunu tüm yönleriyle kamuoyunda ve taraflarla tartışmak; kapıda bekleyen tehlikeleri ve haksızlıkları giderecek adil ve hukuka uygun bir çözüm bulmaktır.

BÖLÜM 10
Kıdem tazminatına taarruz!

Sıra kıdem tazminatında!

BirGün 2 Ağustos 2006

Çalışanların en önemli güvencelerinden biri olan kıdem tazminatı yıllardır işverenlerin boy hedefi. 12 Eylül generallerin ilk icraatlarından biri işverenlerin talepleri doğrultusunda kıdem tazminatını sınırlamak, tavan getirmek olmuştu. Darbeciler işlerini o kadar sıkı tutmuştu ki kazara işçiye tavanın üzerinde kıdem tazminatı ödeyecek işveren olursa, bunların altı aydan iki seneye kadar hapisle cezalandırılmaları öngörülmüştü. Kayıtsız işçi çalıştırmak cüzi para cezalarıyla geçiştirilirken, işçiye yapılacak ödemenin hapisle cezalandırılması 12 Eylül paşalarının ve işverenlerin kıdem tazminatı hassasiyetini ortaya koymaktadır.

Ancak kıdem tazminatına sınır koydurtarak birinci raundu kazanan sermaye bununla yetinmedi. Yıllardan beri kıdem tazminatının düşürülmesi için sistemli propaganda yapmaktalar. Kıdem tazminatına yönelik tehlikenin dozu son günlerde giderek artmaya başladı. 12 Temmuz 2006 tarihli gazetelerde yer alan haberlere göre IMF, Türkiye'de işsizlik oranının düşürülememesinin en büyük etkenlerinden birinin kıdem tazminatlarının yüksekliği olduğunu ve kıdem tazminatı düşerse istihdamın artacağını iddia etmiş. Bu açıklamadan bir süre sonra ise Çalışma Bakanı Murat Başesgioğlu Kıdem Tazminatı Fonunun kurulacağını açıkladı. Kıdem tazminatı konusu önümüzdeki dönemin sıcak gündemi olmaya aday.

Bilindiği gibi Haziran 2003'te yürürlüğe giren yeni İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesi de Kıdem Tazminatı Fonu kurulmasını öngörüyor. Ancak işverenlerin ilk tercihi Fon değil. Onların gönlünde yatan kıdem tazminatının kaldırılması veya 15 güne indirilmesidir. Ankara Sanayi Odası Başkanı Zafer Çağlayan kıdem tazminatının kaldırılmasını açıkça talep ederken (14 Nisan 2006, *Hürriyet*),

İşveren konfederasyonu biraz daha "gerçekçi": TİSK 30 günlük kıdem tazminatı tutarının 15 güne indirilmesini savunuyor.

Ancak ölümü gösterip sıtmaya razı etme konusunda uyanık olunmalı. Kıdem tazminatının 15 güne düşürülmesini isteyen işverenler, sonuçta düşük prim kesintisine dayalı bir Kıdem Tazminatı Fonuna evet diyebilirler. Çünkü onlar için önemli olan kıdem tazminatının maliyetini düşürmektir. Kıdem tazminatının 15 güne indirilmesinin yaratacağı toplumsal tepkiyi ve bunun siyasi maliyetini seçim öncesi kaldıramayacak olan hükümet Fon'da ısrar edecektir. İşverenler de Fon için yapılacak kesinti oranının düşük tutulmasında ısrarlı olacaktır. Böylece kıdem tazminatlarını karşılayamayacak baştan batık bir fon ortaya çıkacak, açık veren Fon'un kamu kaynaklarından desteklenmesi gündeme gelecek veya işçilerin kıdem tazminatları ödenemeyecektir. Sonuçta halen bir işveren yükümlülüğü olan kıdem tazminatının bir bölümü kamuya yüklenmiş olacaktır. Dahası vergi ve sigorta primlerini ödemeyen işverenlerin kıdem tazminatı fonu primlerini de ödemeyeceği, geciktireceği gün gibi açık değil mi?

Öte yandan kıdem tazminatının Fon'a devri işten çıkarmaları kolaylaştıracaktır. Yeni İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümleri ile geçersiz işten çıkarma durumunda işveren toplam 8 ile 12 ay arasında bir iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. İşveren ayrıca işçinin kıdem tazminatı ödeyecektir. Ancak kıdem tazminatı Fon'a aktarılırsa işverenler zaten yetersiz olan iş güvencesi hükümlerinin rövanşını almış olacaktır. İşveren işten çıkardığı işçiye kıdem tazminatı ödemeyeceği için keyfi işten çıkarmanın yaptırımı azalacak hatta eski İş Yasası döneminden daha da kolay hale gelecektir.

İşçiler uyanık olun. Sıra kıdem tazminatında!

Kıdem tazminatıma dokunma!

BirGün 29 Kasım 2006

En kıdemli işçi haklarından olan kıdem tazminatı tehdit altında. OECD, IMF, Dünya Bankası, bilumum işveren örgütleri, Çalışma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve neoliberal iş hukukçuları el ele kıdem tazminatının peşindeler. 1936 tarihli İş Yasası ile kurumlaşan kıdem tazminatı 70 yıldır emekçilerin en önemli sosyal güvencelerinden biri. Kıdem tazminatı milyonlarca işçiyi, ücretle çalışan herkesi ilgilendiriyor.

Kıdem tazminatı işten çıkarılan işçi için de emekli olan işçi için de önemli bir birikim ve sosyal güvence anlamına geliyor. Kıdem tazminatı adı üzerinde, işçinin işyerinde çalışması ve yıpranması karşılığında ödenen bir tazminat, birikmiş ücret. Kıdem tazminatı, işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan, ücret niteliğinde bir gelir. Kıdem tazminatı emekli olan işçi için emeklilik ikramiyesi, başını sokacak bir ev; işten çıkarılan işçi için zor günlerini geçirecek bir dayanak, dul ve yetimler için bir sosyal güvence işlevi

görüyor. İşçiler çalışırken biriktiremedikleri parayı kıdem tazminatı yoluyla biriktirebiliyor.

Kıdem tazminatı yıllardır hedefteydi. Ama bu kez çok daha ciddi ve yakın bir tehlike var. Nedir bu tehlike? Özeti: ya kıdem tazminatı fonu veya 30 gün yerine 15 günlük kıdem tazminatı. Ya kırk satır ya kırk katır! İş Yasası bir kıdem tazminatı fonu kurulmasını ve kıdem tazminatının buradan ödenmesini ön görüyor. Bu hüküm neredeyse 30 yıldır iş yasasında var. Ancak işçilerin sendikaların tepkisi nedeniyle fon bugüne kadar kurulamadı. Ancak son yıllarda konu ciddileşti.

Hükümet kıdem tazminatını fona devretmek için çalışırken işveren örgütleri de kıdem tazminatının kaldırılmasını; ancak bu çok büyük tepki yaratacağı için 15 güne indirilmesini istiyor. Bilindiği gibi şu anda her bir yıllık çalışma için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeniyor. İşverenlerin öncelikli tercihi kıdem tazminatının 15 güne düşürülmesi. Ancak kıdem tazminatı yükünü azaltacak bir fon formülüne de sıcak bakabilirler.

Kıdem tazminatı fonunun yaratacağı ciddi sorunlar var. Bunlardan en önemlisi zaten çok sınırlı olan iş güvencesinin iyice zayıflatmasıdır. Fon kurulursa işveren işten çıkaracağı işçiye kıdem tazminatı ödemeyeceği için işten çıkarmalar kolaylaşacaktır. Öte yandan fon yasa taslağında öngörülen prim oranlarıyla kıdem tazminatlarının 30 gün üzerinden ödenmesi olanaksızdır. Bu durumda fon kısa süre içinde kıdem tazminatlarını ödeyemez hale gelecek ve mali krize sürüklenecektir. Böylece kıdem tazminatları ödenemez hale gelecek ve/veya kamunun üzerine yıkılacaktır.

Fonun kıdem tazminatını güvence altına alacağı iddiası doğru değildir. Bugün kimi işletmelerin iflası veya kapanması durumunda işçilerin mağdur olduğu ve kıdem tazminatını alamadığı veya zor alabildiği doğrudur. Ancak bunun çözümü kıdem tazminatının işveren yükümlüğü olmaktan çıkarılması ve fona devri değildir. Sınırlı bir mağduriyeti önleme gerekçesiyle çok daha kapsamlı bir tehlike yaratılacaktır.

Kıdem tazminatına yönelik budama girişimi önemli bir tuzak içeriyor. Bu tuzak "kazanılmış haklar saklı kalacak" söylemidir. Bu taktik sosyal güvenlik reformunda uygulandı. Böylece kıdemli işçiler genç işçilere ve gelecek kuşaklara sahip çıkmadı. Kıdem tazminatında da "kazanılmış haklara dokunmayacağız" aldatmacasıyla işçilerin, sendikaların dikkatini geçmişe çekecekler ve geleceği tahrip edecekler.

Kıdem tazminatına yönelik taarruz esasen sermayenin maliyetleri düşürme ve daralan kar marjlarını genişletme operasyonudur. Bir diğer deyişle kıdem tazminatı dolaysız ve berrak bir sınıf çatışması alanıdır. Sendikalar bunun farkında olarak güçlü bir savunma hattı örmek zorundadır. Bu kıdemli konu üzerinde durmaya devam edeceğiz.

Kıdem Tazminatı Fonu sendikaya da tehdit

BirGün 17 Ocak 2007

İşçilerin 70 yıllık kazanımı kıdem tazminatına yönelik ciddi bir tehlike olan Kıdem Tazminatı Fonu yeniden gündemde. Aralık ayının son günlerinde toplanan Üçlü Danışma Kurulu'nda Kıdem Tazminatı Fonu konusu ele alındı. Emek sorunlarının ısrarlı ve kıdemli takipçisi gazeteci Atilla Özsever konuyu 15 Ocak'ta *Radikal*'de geniş biçimde ele alarak işçi, işveren, hükümet ve bilim dünyasından görüşler aktardı. Özsever'in aktardıklarından çıkan sonuç tehlikenin iyice yaklaştığı yönünde.

Bakanlığın elinde bulunan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu taslağı yasalaşırsa mevcut kıdem tazminatı uygulaması tarihe karışacak. İşten çıkarmada kıdem tazminatı ödenmeyecek ve kıdem tazminatı bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürülecek. Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulması ile kıdem tazminatı işçi ve işveren arasındaki bir alacak ilişkisi olmaktan çıkacak. İşçinin muhatabı işveren değil Fon yönetimi olacak. İşçi bireysel olarak ciddi zarar görecek.

Kıdem Tazminatı Fonu iki büyük tehlike ve açmaz içeriyor. Birincisi finansman açmazıdır. Taslağa göre işverenler her ay yüzde 3'ten fazla olmamak üzere Fon'a prim ödeyecek. Biriken paralarla da Fon işçilere kıdem tazminatı ödeyecek. Oysa kıdem tazminatının ortalama maliyeti yüzde 8'e yakındır. Bu çözümü olmayan bir havuz problemidir. Dakikada 3 ton su dolan bir havuzdan nasıl olur da dakikada 8 ton su akar? Bu gelir-gider dengesiyle kıdem tazminatları kısa sürede ödenemez hale gelir. Kısa süre sonra kıdem tazminatlarının 30 günden 15 güne indirilmesi gündeme gelir.

Kıdem Tazminatı Fonu'nun en vahim tarafı ise zaten sınırlı olan iş güvencesini ve sendikalaşmayı yok etmesidir. Maltepe Üniversitesi Öğretim Üyesi Engin Ünsal'ın da haklı olarak vurguladığı gibi Fon kurulursa işverenler daha kolay ve daha çok işçi çıkartır. Fon daha fazla güvencesizlik ve daha az sendikalaşma demektir.

Fon işçi çıkarmayı teşvik eder. İşte ispati: Örneğin mevcut durumda işveren, işgüvencesi kapsamında (30 ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışan) 20 yıl kıdemli bir işçiyi işten çıkarmak istediğinde 20 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İşçi geçersiz bir nedenle işten çıkarıldığını yargı yolu ile kanıtlarsa ayrıca 4 ile 8 aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatına hak kazanabilir. Ancak bu dava yaklaşık iki yılda sonuçlanır. O nedenle işten çıkarmada caydırıcı olan iş güvencesi tazminatı değil kıdem tazminatıdır.

Eğer Fon uygulaması başlarsa aynı 20 yıllık işçi beş kuruş ödenmeden işten çıkarılacaktır. İşten çıkarmanın işveren için hiçbir maliyeti ve caydırıcı tarafı olmayacaktır. Eğer işçi iş güvencesi kapsamında değilse dava yoluna başvurup iş güvencesi tazminatı da alamaz ve beş parasız ortada kalır. Kıdem Tazminatı Fonu uygulaması başlarsa sendikalaşma iyice hayal olur. Kıdem tazminatı ödemek zorunda olmayan işverenler sendikaların köküne kibrit suyu eker. O nedenle "eski işçiler için kazanılmış hakları koruyalım, yeni işçiler için Fon olabilir" yaklaşımı çözüm değil, intihardır.

Bazı işverenlerin iflas etmesi veya hileli iflas yoluna başvurması sonucunda işçilerin bir kısmının kıdem tazminatını alamadığı gerekçesinden harekede Fon'a bazen sendikal çevrelerde de olumlu yaklaşıldığı görülüyor. Ancak bu tutum, dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olmaya benziyor. Kısmi bir soruna çare aranırken kıdem tazminatı bütünüyle tehlikeye atılıyor ve işçiler güvencesiz hale getiriliyor. Kıdem tazminatını alamayan işçilerin mağduriyetini gidermenin yolu bütün işçilerin kıdem tazminatını rehin etmek değildir.

Yapılması gereken, hileli iflasları ve mal kaçırmaları önleyecek etkin bir iş denetimi ve mali denetim gerçekleştirmek ve kayıt dişiliğin üzerine gitmektir. Bunların yanında tıpkı Ücret Garanti Fonu uygulamasında olduğu gibi işsizlik sigortası içinde oluşturulacak bir havuzdan mağdur olan işçilere ödeme yapılabilir.

Kıdem tazminatında mevcut uygulama korunmalıdır. Kıdem Tazminatı Fonu, işçiler için güvence değil güvencesizlik, sendikalar için çözüm değil intihardır. Fon, sadece bireysel olarak işçilere değil, kolektif olarak sendikalara ve sendikalaşmaya da zararlıdır.

İşçi düşmanlığında yeni aşama

BirGün 10 Nisan 2008

AKP hükümetinin işçi, emek düşmanı icraatının biri bitmeden diğeri geliyor. Sosyal güvenlik ve sağlık haklarını tahrip eden SSGSS'nin yasalaşmasını bile beklemeden bu kez kıdem tazminatını hedefe koydular. Hükümetin hazırladığı istihdam paketi ile kıdem tazminatı için "ya kırk katır ya kırk satır" gündemde. Sözde istihdam paketinin ilk seçeneğine göre kıdem tazminatı kaldırılıp işsizlik sigortasına eklenecek, ikinci ve üçüncü seçeneğe göre ise kıdem tazminatı fonu kurulacak ve tazminatlar bu fondan ödenecek. Kısaca artık işçi çıkarmanın maliyeti düşecek, işten atmak kolaylaşacak.

Ancak AKP hükümeti kıdem tazminatı saldırısını başlatırken bunu işçilerin yararına yaptığını iddia etmekten de çekinmiyor. Çalışma Bakanı Faruk Çelik, Türkiye'de kıdem tazminatının fiilen uygulanmadığını bu nedenle kaldırılacağını ve fon uygulamasıyla tüm çalışanların sistemden yararlanacağını iddia edebiliyor (22 Şubat 2008 tarihli gazeteler). İnsanın sorası geliyor: madem kıdem tazminatı uygulanmıyor, neden dışarıdan IMF, Dünya Bankası, OECD ve içeriden başta TİSK olmak üzere bilumum işveren örgütleri kıdem tazminatının kaldırılması için bastırıyor?

Sermayenin idari komitesi!

Tıpkı İş Yasasında, tıpkı SSGSS'de olduğu gibi AKP hükümeti kıdem tazminatı konusunda da sermaye örgütlerinin taleplerini emir telakki etmekte ve derhal yerine getirmektedir. 160 yıl önce Marx ve Engels *Manifesto*'da şunları yazmıştı: "Modern devletin yürütme aygıtı, tüm burjuva sınıfının ortak işlerini yürüten

bir komiteden başka bir şey değildir". 160 yıl sonra AKP hükümetinin icraatı bu tezi bir kez daha doğruluyor. İşte ispatı:

> "OECD Türkiye raporunda 'acı reçete' önerisi geldi. OECD raporunda asgari ücretin düşürülmesi, emeklilik yaşının yükseltilmesi ve kıdem tazminatlarının kaldırılması isteniyor" (18 Ekim 2006, *Milliyet*).
>
> "IMF Türkiye'de işten çıkarmanın kolaylaştırılmasını istiyor. Bunun için de kıdem tazminatının azaltılması gerektiğine işaret ediyor" (17 Ekim 2006, *Milliyet*).
>
> "Dünya Bankası, Türkiye gibi ülkelere yatırım ve istihdam artışı için kıdem tazminatı müessesesini terk ederek işsizlik sigortasına geçmesini önermektedir" (*Dünya,* 1 Mart 2008).
>
> "Türk işletmelerinin mevcut kıdem tazminatı yüküyle küresel piyasalarda rekabet etmesinin mümkün değil. Kıdem tazminatı yükü hafifletilmelidir (TİSK Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, *Dünya* ,15 Eylül 2005)
>
> "İstihdam üzerindeki diğer yüklere kıdem tazminatı yükünün de eklenmesi, ülkemizde işgücü istihdamını zorlaştırmakta, kayıt dışı istihdama neden olmakta ve işletmelerimizin rekabet gücünü zayıflatmaktadır "(İTO Başkanı Murat Yalçıntaş, *Hürriyet*; 28 Şubat 2008)

Görüldüğü gibi mızrak çuvala sığacak gibi değil. Sermaye örgütlerinin talepleri icra ediliyor. Kıdem tazminatının gündeme getirilmesinin temel nedeni işçileri kolayca işten atabilmektir.

Net sınıf tavrı

"Kazanılmış haklar saklı kalacak" ve "bütün işçiler fon yoluyla kıdem tazminatından yaralanacak" gibi iddialar kandırmacadır. Bunlar kıdem tazminatı kaldırılırken işçileri bölmeye yönelik iddialardır. İşin tuhafı bazı sendikacılar bunlara inanmaktadır.

Türk-İş ve DİSK kıdem tazminatına dokunulmasını genel grev nedeni sayarken Hak-İş hükümetin önerdiği kıdem tazminatı fonunu desteklemektedir. Fon kurulursa kıdem tazminatından yararlanamayan işçiler de kıdem tazminatından yararlanacakmış. Hak-İş'e sormak lazım: Aksayan yönlerini düzeltmek varken kıdem tazminatından vazgeçmek niye? Bazı işverenler ödeme güçlüğü çekiyor diye fona evet diyenler bu yolla işverenlere kıdem tazminatı yükümlülüğü olmadan işçi çıkarma imkânı getirdiklerinin farkındalar mı?

Kıdem tazminatına dokunulması işçi düşmanlığın son aşamalarından biridir. Sendikalar, İş Yasası ve SSGSS konusunda başarısız bir sınav verdi. Şimdi sırada kıdem tazminatı var. Net ve kararlı bir sınıf tavrı olmadan kıdem tazminatı korunamaz. Ve kıdem tazminatı saldırısı karşısında işçi sınıfının gücünü bölmenin hesabını kimse veremez.

Kıdem tazminatı müjdesi mi?

BirGün 11 Haziran 2009

Başbakan, 500 bin kişiye iş sağlayacağını iddia ettiği yeni "istihdam" paketini açıkladı. Ancak paketten işsizlik sigortası kaynaklarının sermayeye teşvik olarak aktarılması ve güvencesiz-esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması çıktı. Kamu sözleşmeleri tıkandı ancak bir iki istisna dışında emek hareketinde ses seda yok. İnsan 20 yıl önce Özal'ı dize getiren Bahar Eylemlerini hatırlamadan edemiyor. ILO konferansı öncesi gündeme gelen sendikal yasaların demokratikleştirilmesi konusu yine bir başka bahara kaldı...

Son bir ayın bir diğer kritik gündemi ise kıdem tazminatı oldu. Yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer'in Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK ile yaptığı ilk Üçlü Danışma Kurulu'nda kıdem tazminatı gündeme geldi. Türk-İş ve DİSK'in kıdem tazminatını tartışmayacaklarını söylemeleri üzerine dikkatler yeniden kıdem tazminatı konusuna yoğunlaştı ve kıdem tazminatının kaldırılacağına dair haberler gazetelerde boy gösterdi. Bu haberlerin işçiler arasında yaratmış olduğu tedirginlik üzerine Türk-İş bir açıklama yaparak yersiz bir korkuya kapılmamalarını istedi. Bu tedirginlik sürerken, Bakan Dinçer'in ekonomi ve çalışma yaşamı muhabirleriyle yaptığı toplantının ardından "müjdeli" haber 5 Haziran 2009 tarihli gazete başlıklarını süsledi: "Kıdem tazminatı kalkmayacak", "Bakan Dinçer'den kıdem tazminatı müjdesi". Böylece kıdem tazminatı kurtulmuş, işçiler rahat nefes almıştı!

Oysa bakanın açıklamasında hiçbir yeni unsur yoktu; müjde değil kötü haberin tekrarı vardı. Bakan Dinçer, on yıllardır kıdem tazminatı konusunda söylenenleri tekrar etmişti. Bakanın söylediklerini "kıdem tazminatı kalkmayacak" diye sunmak ya konudan habersiz olmakla veya yeni bakanı parlatmak için gerçekleri ters yüz etmekle mümkündü. Sermayedarlar kıdem tazminatından kurtulmak istese de kıdem tazminatının doğrudan kaldırılmasına hiçbir hükümet cesaret etmedi, edemez de. Dolayısıyla kıdem tazminatı doğrudan kaldırılmak istenmiş de sonra bundan vazgeçilmiş değil. Türkiye'de işçilerin en eski bireysel haklarından biri olan kıdem tazminatını doğrudan ortadan kaldırmayı telaffuz etmek hakikaten cesaret ister. Yıllardır gündemde olan, kıdem tazminatını doğrudan kaldırmak değil, dolaylı olarak işlevsizleştirmek, etkisizleştirmek ve zamanla ortadan kaldırma projesidir. Bu projenin adı Kıdem Tazminatı Fonudur.

Kıdem tazminatı sorunu olduğunu söyleyen yeni bakan, kıdem tazminatının kaldırılmayacağını ancak bir fon kurulacağını, işten ayrılanların kıdem tazminatını bu fondan alacağını söylüyor. Görüldüğü gibi bakanın söylediklerinde hiçbir yeni unsur yok. Müjde yok tersine o eski meşum eski girişimin, Kıdem Tazminatı Fonu girişiminin tekrarı var. Ancak bazı gazeteler bakanın bu sözlerinden bir müjde çıkarabilme başarısını gösterdi. Bakanın bu açıklaması üstüne yapılan "müjdeli haberler" ölümü gösterip sıtmaya razı etmeye benziyor.

Kıdem Tazminatı Fonu, 30 yıldan fazla bir süredir sermaye çevrelerinin ve hükümetlerin gündemde tuttuğu ve gerçekleştirmeye çalıştıkları bir projedir.

Daha önce de birkaç kez yazdığım gibi kıdem tazminatının işveren sorumluluğu olmaktan çıkarılıp fona devredilmesi, işlevsiz hale gelmesine ve giderek ortadan kalkmasına yol açacaktır. Kıdem tazminatının fona devri işverenlerin işçileri daha kolay işten çıkarmasının aracı haline gelecektir. Dahası kıdem tazminatı fonu, işverenlerin kendi sorumluluklarını kamunun sırtına yüklemesi anlamına gelecektir. Doğrudan kıdem tazminatı ortadan kaldırmak büyük bir toplumsal tepki yaratacağı için konu fon ambalajı içinde sunuluyor.

Yeni bakandan kıdem tazminatında müjde yok, kötü haber var. Kıdem tazminatı fonu gündemde kalmaya devam ediyor. Bakan, Türk-İş ve DİSK'in fon konusunda oldukça çekingen olduğunu ama Hak-İş, TİSK ve Bakanlık olarak "daha rasyonel, daha çağdaş, daha modern" bir sistemden yana olduklarını söylüyor. Tıpkı sosyal güvenlik yasasında olduğu gibi kıdem tazminatında da emek cephesinde bir gedik açılmış durumda. O yüzden Türk-İş ve DİSK'in kıdem tazminatı konusundaki kararlı ve pazarlıksız duruşu büyük önem taşıyor. Yoksa sosyal güvenlikten sonra kıdem tazminatında da bir "reform" kazığı yemek işten değil.

Hükümet programı, kıdem tazminatı ve esneklik

BirGün 14 Temmuz 2011

61. hükümet programında çalışma hayatı açısından kritik bazı hedefler yer alıyor. Bunlardan biri kıdem tazminatı fonunun kurulması diğeri ise işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi. Özellikle kıdem tazminatı fonunun hükümet programına girmiş olması son derece kritik. Uzun zamandır gündemde olmasına karşın kıdem tazminatı fonu ilk kez hükümet programına girmiş oldu. Fon kurulması 59 ve 60. hükümetlerin programında yer almamıştı.

Kıdem tazminatı fonuna ilişkin hükümet programında şu ifadeler yer alıyor:

> "İşçilerimizin büyük çoğunluğunun alamadığı, işletmelerimizin üzerinde ödeme baskısı oluşturan, çalışma hayatının en önemli sorun alanlarının başında gelen kıdem tazminatı sorununu kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatlarını garanti altına alan bir fon teşkil etmek suretiyle, sosyal taraflarla istişare içinde çözeceğiz."

Bu gerekçelendirme ilginç. Kıdem tazminatı fonu işçilerin kıdem tazminatı almalarını sağlayacak bir düzenleme olarak sunulmakta. Yıllardır işletmelerin üzerinde yük olduğu ve işgücü piyasası esnekliğini yok ettiği ve katılığa yol açtığı gerekçeleriyle gündeme getirilen fon bu kez işçilerin yararına gibi sunulmakta. 1930'lardan bu yana var olan bir işçi hakkını budayacak olan fon kıdem tazminatını koruyucu bir mekanizma olarak anlatılmakta.

Kıdem tazminatı fonu (Hak-İş dışında) sendikaların şiddetle karşı çıktığı bir mekanizma. Kıdem tazminatı fonu işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün (işverenlerin prim ödeyecekleri) bir fona devredilmesi anlamına geliyor. Böylece işverenler işten çıkarma/ayrılma sırasında hak kazanan işçiye kıdem tazminatı ödemeyecekler. Bu ödeme bir fon tarafından yapılacak.

Böylece işveren açısından işten çıkarmanın maliyeti azalmış olacak. Fon işçinin iş güvencesini azaltacak, esnekliği artıracak bir uygulama olacak. Öte yandan işverenlerin söz konusu fona ödeme yapmamaları veya eksik ödeme yapmaları durumunda (tıpkı sosyal güvenlik primlerinde olduğu gibi) fon açık verebilecek ve bu açık kamunun üzerine yıkılabilecek. Kısaca fon uygulaması kıdem tazminatı hakkının budanması olacaktır.

Hükümet programındaki ikinci kritik konu esnekliktir. Seçim öncesi hazırlıkları yapılan ve "ulusal istihdam stratejisi" adıyla bilinen çalışmanın önümüzdeki günlerde meclis gündemine geleceği anlaşılıyor. Hükümet programında açık bir hedef olarak "işgücü piyasasının esnekleştirilmesi" ve "işgücü piyasasının katılıklarının" giderilmesi hedeflerine yer verilmiş ve bu birkaç kez tekrarlamıştır.

Tıpkı kıdem tazminatı fonu gibi esneklik de çalışanların için pek faydalı ve insani bir uygulama olarak sunulmaktadır. Hükümet programında esneklikle ilgili şu ifadeler yer alıyor:

> "İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla güvenceli esneklik anlayışı ve "işi değil insanı koruma" ilkesi çerçevesinde işgücü piyasamızın katılıklarının gidererek başta genç, kadın ve vasıfsız işgücümüz olmak üzere işsizlerimize nitelik kazandırarak işe girişi kolaylaştıracağız."

Hükümet programı, esnekliği ve işgücü piyasasının "katılıklarının" giderilmesini (diğer bir ifadeyle güvencesizlik) işsizliğin azaltılmasının çözümü olarak sunmakta. Hükümet programında esneklik ve katılığın giderilmesi konusunda ayrıntı yer almıyor ama seçim öncesi yapılmış olan hazırlıklardan gündeme gelebilecek konuları biliyoruz: Bölgesel asgari ücret, kiralık işçilik, alt işveren uygulamasının yaygınlaştırılması, kıdem tazminatı fonu belli başlıları.

İnanılır gibi değil ama önümüzdeki günlerde işçilerin kazanılmış haklarını budayacak olan esneklikle ilgili düzenlemeler, işçilerin yararına ve yeni iş alanları yaratan politikalar olarak pazarlanacak. Yıllardır sermaye tarafından talep edilen düzenlemeler "işçilerin için" yapılmış gibi yapılacak. Dahası bazı sendikacıların hükümetle yan yana bunları savunduklarını göreceğiz. Şaşırmak yok!

Kıdem tazminatını bekleyen tehlike

BirGün 21 Temmuz 2011

Türkiye bir haftadır kıdem tazminatı ile yatıp kalkıyor. Kıdem Tazminatı Fonu kurulmasının yeni hükümet programında yer almasının ardından kıdem tazminatına ilişkin çok sayıda haber ve yorum ortalığı kapladı. Bazıları fonun "yararlarını" sıralarken, önemli bir bölümü ise 2010 yılında hazırlanan Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'ndeki saptamalardan hareketle kıdem tazminatına yönelik olası tehlikelerin altını çiziyor. Nitekim bu strateji belgesine dayalı olarak *Dünya* gazetesinde (18.7.2011) yer alan bir haberde "20 yıllık kıdeme 6 aylık kıdem tazminatı" verilmesinin planlandığı belirtildi.

Haberlerin dayandığı Strateji Belgesi uzun zamandır biliniyor (tam metin olarak sendika.org tarafından yayınlandı, 4 Şubat 2011). Öte yandan Çalışma Bakanlığı tarafından İş Yasasında yapılması düşünülen değişikliklere ilişkin (henüz kamuoyuna açıklanmayan) hazırlık çalışması taslağının iç yüzünü de *BirGün*'de açıklamıştım (23 Kasım 2010). Gerek strateji belgesi gerekse bakanlığın söz konusu taslağı kıdem tazminatının başına bir şeyler geleceğinin açık kanıtı. Şimdi hükümet programıyla bu tehlike bir kez daha teyit edilmiş oldu. Zaten kıdem tazminatı on yıllardır işverenlerin hedefinde.

OECD ortalaması saçmalığı

Evet kıdem tazminatının başına bir şeyler gelecek! Ama ne gelecek? Hükümet tarafından henüz tam olarak sahiplenilmeyen ve bir "teknik" çalışma olarak adlandırılan Strateji Belgesine göre kıdem tazminatı OECD ortalamasına çekilecekmiş. Bu ortalama 20 yıllık çalışmaya 6 aylık tazminatmış. Çeşitli ülkelerdeki kıdem tazminatlarının aritmetik ortalaması alınarak bulunacak sonuç saçmadır. Velev ki böyle bir ortalama olmuş olsun. Ne olacak? Örneğin pek çok OECD ülkesinde ikramiye, sosyal yardımlar, öğlen yemeği ve servis uygulaması yok. Peki ne olacak şimdi? Onlar da OECD ortalamasına mı çekilecek? Kıdem tazminatı OECD ortalamasına düşürülürken ücretler de OECD ortalamasına mı yükseltilecek? Bu saçma sapan tartışmayı reddetmek gerekir. Kıdem tazminatı ülkemiz çalışma ilişkileri açısından özgün bir yeri olan ve ücretin bir parçası olan temel bir işçi hakkıdır.

Gerçi hükümet bu OECD ortalaması kadar kıdem tazminatı iddialarını sahiplenmedi (19 Temmuz 2011, hurriyet.com.tr). Ancak Başbakan yardımcısı Babacan'ın şu vurguları önemliydi: "Çalışanlarımız rahat olsunlar biz onların kazanılmış haklarına ya da mevcut haklarına zarar getirecek bir çalışma yapmayız. Bizim kıdem tazminatı fonuyla ilgili çalışmamız mutlaka çalışanların haklarını koruyacak bir bazda oluşacaktır. Çalışanların haklarını korurken işveren üzerindeki yükleri de daha makul daha sürdürülebilir daha öngörülebilir bir çerçeveye oturtmaktır, çalışmanın amacı budur."

Aslında kıdem tazminatının başına ne geleceğinin yanıtı bu satırlarda saklı. Kıdem tazminatını bekleyen tehlike bu satırlarda yatıyor. Birincisi, çalışılmış sü-

relerin kıdem tazminatıyla bundan sonra çalışılacak sürelerin kıdem tazminatının ayrıştırılmasıdır. Kazanılmış haklar korunacak derken bu anlatılıyor. Bu eski işçi-yeni işçi ayrımı şeklinde de yapılabilir. Böylece eski işçilerin hakları korunurken yeni işçilerin veya çalışmaya devam edenlerin kıdem tazminatı hakkı budanmış olacak. Bu özellikle "sosyal güvenlik reformu" sırasında denenmiş, başarılı olmuş ve işçileri bölmüş bir taktiktir. Sadece "işçilerin kazanılmış hakları" değil, temel bir işçi hakkı olarak kıdem tazminatı herkes için korunmalıdır.

Hedef miktarı ve süreyi düşürmek

Kıdem tazminatını bekleyen ikinci tehlike fon kurulması ve miktarının düşürülmesidir. Çünkü gerekçelerdeki temel vurgu işverenler üzerindeki kıdem tazminatı yükünün hafifletilmesidir. Bunun bir tek yolu vardır. İşverenlerin kıdem tazminatı için ödedikleri miktarın azaltılması. Nitekim işveren örgütleri yıllardır kıdem tazminatının 15 güne düşürülmesini istiyor ve 30 gün üzerinden prim ödenecek bir fon uygulamasına sıcak bakmıyor. Çünkü kıdem tazminatı 30 gün üzerinden ödenmeye devam edilirse, işverenlerin fona ödemeleri gereken aylık oran yaklaşık yüzde 8'dir. Aksi halde fonun gelirleri giderlerini karşılayamaz. Oysa bugün işverenlerin fona yüzde 3 prim ödemesinden söz ediliyor. Bunun tek bir anlamı var: Bu oranla 30 günlük kıdem tazminatı ödenemez.

Bu nedenle Kıdem Tazminatı Fonu sadece fondan ibaret değildir. Fonun doğal uzantısı miktarın da düşürülmesidir. Fon, kıdem tazminatı süresinin de düşürülmesine yol açacak bir mekanizmadır. Bu nedenle kıdem tazminatı ne fon açısından ne süre açısından tartışmaya açılmamalı ve bir işveren yükümlüğü olarak kalması sağlanmalıdır. Tek başına fon uygulaması bile işçiler için güvencesizliğin artması anlamına gelmektedir. Fon kıdem tazminatı ile işveren bağını kopartacağı için işten çıkarmaları kolaylaştıracaktır. Öte yandan gerekli kaynak toplanamaması durumunda fon kamunun sırtına yük olacak, işverenlerin kıdem tazminatı yükünü kamu yüklenmek zorunda kalacak veya kıdem tazminatı fonunda para yok gerekçesiyle kıdem tazminatı miktarının düşürülmesi gündeme gelebilecektir.

Sendikalar büyük vebal altında

Kıdem tazminatı konusunda yürütülen tartışmalar, hükümete yakın bazı sendikacıların ve yazarların sandığı gibi kıdem tazminatını garantiye almayla ilgili değildir. Asıl amaç işverenlerin kıdem tazminatı "yükünün" düşürülmesidir. Burada moda deyimle bir kazan-kazan durumu yoktur. Yapılacak düzenlemenin asıl amacı sözde işgücü piyasasının "katılıklarının" azaltılmasıdır. Katılık olarak adlandırılan ise kıdem tazminatının miktarı ve işten çıkarmada işveren tarafından ödeniyor olmasıdır.

Yok, amaç kıdem tazminatını alamayan işçinin hakkını korumaksa bunun yolu ne kıdem tazminatı fonu ne de miktarının düşürülmesidir. Kıdem tazminatının ödenmesini kolaylaştıran yasal düzenlemeler yapılabilir. Kıdem tazminatı ve diğer yasal yükümlülüklerinden kaçınan işletmeler daha sıkı denetlenir. En önemlisi, sendikalaşmanın önündeki engelleri kaldırırsanız işçiler sendikayla ve toplu sözleşmeyle kıdem tazminatlarını alırlar, kimselere bırakmazlar.

Kıdem tazminatı konusunda en önemli hata konunun bir fon ve kazanılmış hakların korunması pazarlığına indirgenmesi olacaktır. Böylesi bir pazarlık daha baştan kaybedilmiş olacaktır. Sendikal örgütler büyük vebal altındadır. İşçilerin, ücretlilerin en önemli kazanımı tehdit altındadır. Bu vebalin altından kimse kalkamaz.

Kırmızı çizgi: Kıdem tazminatı

BirGün 29 Eylül 2011

Kıdem tazminatı konusu gündemden düşmüyor. Hükümet programında yer alan kıdem tazminatı fonu konusunda ilgili-ilgisiz pek çok bakan kıdem tazminatı üst üste açıklamalar yapıyor, "modeller" açıklıyor. Henüz kamuoyuna açıklanmış ve sendikalara iletilmiş bir hükümet taslağı olmamasına rağmen, kıdem tazminatının dillere pelesenk olması oldukça manidar.

Aslında çalışanlar yavaş yavaş alıştırılmaya çalışıyorlar. Kamuoyunda "bu iş olacak", "bu iş bitti" algısını yaratılmaya çalışılıyor. En kötüsü bir "kıdem tazminatı sorunu" varmış duygusu yaratılmaya çalışılıyor. Çalışanların cüzi bir kısmının kıdem tazminatı alabildiği fon kurulsa herkesin kıdem tazminatı alabileceği iddia ediliyor. Böylece kıdem tazminatı fonunun aslında işçi yararına olduğu ileri sürülüyor.

Açık söyleyelim: Türkiye'de çalışanların kıdem tazminatı sorunu yoktur. Sadece konuyla ilgili yasaların uygulanmaması, kısaca kanun hakimiyeti sorunu vardır. Sorun, işverenlerin yasaları çiğneyerek çalışanın kıdem tazminatını gasp etmesine devletin seyirci kalmasıdır. Bunun dışında bir sorun yoktur.

Kıdem tazminatı ile ilgili sorunu olanlar işverenlerdir. İşverenler on yıllardır kıdem tazminatını "yük" olarak görmekte ve budanması ve hatta kaldırılması için bitmeyen bir mücadele yürütmektedirler. Meselenin özü budur. İşverenler daha düşük maliyet ve daha kolay işçi çıkarabilmek için, daha fazla esneklik için kıdem tazminatını "sorun" olarak, günah keçisi olarak ilan etmektedir.

Dikkat edilmesi gereken tehlike, kıdem tazminatının tartışmaya açılmasıdır. "Tartışalım, konuşalım, soruna birlikte çözüm üretelim" yaklaşımı ile kıdem tazminatının bir "sorun" olduğu kabul ettirilmeye çalışılıyor. "Kıdem tazminatını masaya yatıralım, soruna çözüm bulalım" tuzağına düşmemek gerekiyor. Tecrübeyle sabittir. İşçiler-sendikalar ne zaman kazanılmış haklarını müzakere etmeye başladıysa kaybettiler. Bunun somut örneği "sosyal güvenlik reformu" olmuştur. Kıdem tazminatı sendikal hareket için "kırmızı çizgi" olarak korunmalıdır. Türk-İş Genel Kurulunun kıdem tazminatına dokunulması durumunda genel greve gidilmesi kararı aldığı biliniyor.

Türk-İş Genel Başkanı Kumlu'nun 24 Eylül 2011'de Liman-İş Genel Kurulunda kıdem tazminatıyla ilgili açıkladığı tutum önemlidir. Türk-İş başkanı kıdem tazminatının kırmızı çizgileri olduğunu ve herhangi bir modelle geriye götürülmesine izin vermeyeceklerini açık bir biçimde söylüyor:

> "Bakanlarımız konuşuyor, çünkü kamuoyu kıdem tazminatında yapılmak istenen değişikliklere alıştırılmak isteniyor. Ama biz alışmayacağız arkadaşlar. Kıdem tazminatı işçinin hayalidir, hayallerimizden vazgeçmeyeceğiz… Kıdem tazminatındaki kırmızı çizginiz nedir diye soruyorlar bana… Açık ve net söylüyorum. Kırmızı çizgimiz, kazanılmış haklarımızdır. Aynı hakların hem şu anda çalışanlar için hem de yeni sigortalı olacaklar için muhafaza edilmesidir. İtirazımız, herhangi bir modelle bu hakların geriye götürülmesi, budanmasına yöneliktir. 50 yıldır buna izin vermeyen TÜRK-İŞ, bundan sonra da vermeyecektir."

Kuşkusuz kırmızı çizgiler konusunda tartışma yapılması abes olur. Türk-İş diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte bu kırmızı çizgiyi savunmak için ortak bir tutum almalı ve bunun gereklerini şimdiden yapmalıdır. Umarız bu açıklamanın gereği yapılır ve kıdem tazminatının kurda kuşa yem edilmesine izin verilmez. Kıdem tazminatı konusunda müzakereye değil mücadeleye ihtiyaç var.

Kıdem tazminatında hükümet-sermaye ittifakı

BirGün 19 Temmuz 2012

Önceki hafta çalışma yaşamının gündemi kıdem tazminatı konusu ile çalkalandı. Sendikalara iletilmeyen ve kim tarafından hazırlandığı belli olmayan bir taslak basına sızdırıldı. "Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı" başlıklı çalışmanın hükümetten kaynaklı olduğu açıktı ama Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı taslağı sahiplenmedi. Aslında taslakta yer alan düzenlemelere bakınca bunun hükümetin ekonomi kanadınca (Ali Babacan, Mehmet Şimşek ve Zafer Çağlayan) hazırlandığını anlamak zor değildi.

Taslak bir yandan kıdem tazminatını bireysel hesaba-fona dönüştürüyor bir yandan da yarı yarıya (30 gün yerine fiilen 15 güne) düşürüyor. Kıdem tazminatını yarı yarıya düşüren, işverenlerin kıdem tazminatı yükümlülüğünü yüzde 8,3'ten yüzde 2,5'a indiren bu taslağın sermayeyi memnun etmeyi amaçladığı açıktı. Dahası aslında bu taslağı bizzat sermaye çevreleri hazırlamıştı. Anlaşılan ekonomi bürokrasisi bunu sadece kanun tekniğine uygun hale getirmişti. Kıdem tazminatı taslağının işverenler tarafında sipariş edildiğinin kanıtlarını sıralayalım:

Üç işveren örgütü TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın 2009 yılında hazırladıkları ve daha sonra revize ettikleri kıdem tazminatı konusundaki önerileri ile taslak karşılaştırıldığında büyük bir örtüşme olduğu görülecektir (TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri, 2009) TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın ortak raporunda şu ifadeler yer alıyordu:

"Ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılmasında OECD ortalaması hedeflenmeli ve takvimli bir program ilan edilmelidir. İşçi alma ve çıkarma maliyetlerinin ve bürokratik işlemlerinin fazlalığı da işverenleri zora sokmakta,

esnek çalışma şekillerinin uygulanmasını engellemektedir. Bu itibarla en kısa sürede kıdem tazminatı konusunun gündeme getirilerek, işletmeler üzerindeki yükün hafifletilmesi gerekmektedir."

Görüldüğü gibi amaç kıdem tazminatını azaltmaktır. TÜSİAD'ın hazırladığı bir raporda bu konuda daha ayrıntılı ve "cesur" öneriler yer almaktadır. TÜSİAD tarafından hazırlanan "Çalışma hayatını düzenleyen yasaların, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması" (TÜSİAD, 2010) başlıklı raporda yer alan kıdem tazminatına ilişkin önerinin kıdem tazminatı taslağında aynen yer aldığı görülmektedir. TÜSİAD taslağı şöyle diyor:

> "Bu çerçevede önerimiz, kıdem tazminatı yükümlülüğünün, kazanılmış hakları koruyacak şekilde hafifletilmesidir. Yeni düzenlemenin yürürlük tarihi itibariyle, kıdem tazminatında 30 gün yerine 15 gün esas alınmalıdır. Bu çerçevede önerimiz, kıdem tazminatı yükümlülüğünün, kazanılmış hakları koruyacak şekilde hafifletilmesidir. Yeni düzenlemenin yürürlük tarihi itibariyle, kıdem tazminatında 30 gün yerine 15 gün esas alınmalıdır."

İşverenlerin kıdem tazminatı konusundaki temel yaklaşımlarının kıdem tazminatının kaldırılması bu hemen olmuyorsa ilk aşamada 30 günden 15 güne indirilmesi olduğu bilinmektedir. Bu hedef, sadece yukarıda anılan TÜSİAD raporunda yer almamakta, TİSK tarafından da ısrarla savunulmaktadır. 2004 yılında toplanan 9. Çalışma Meclisi'nde konuşan dönemin TİSK Başkanı Refik Baydur kıdem tazminatı fonunun dünyada örneği olmadığını ileri sürmüştü. TİSK Yönetim Kurulu üyesi Bedirhan Çelik ise, kıdem tazminatı fonu yerine mevcut 30 günlük ücret tutarının 15 güne indirilerek kıdem tazminatı uygulamasının devam ettirilmesinin daha gerçekçi göründüğünü iddia etmişti (TİSK, 2004, http://www.tisk.org.tr/).

Meselenin kıdem tazminatı fonu değil kıdem tazminatını azaltmak ve giderek kaldırmak olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Fon bu yolda bir ara aşamadır. 21 Nisan 2010 tarihli *Milliyet* gazetesinde yer alan haber bu konuda gerçek niyeti tüm çıplaklığı ile ortaya koymaktadır: "Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, istihdam artışının önündeki en büyük engellerin kıdem tazminatı yükü ve esnek istihdama geçilememesi olduğunu söyledi. Türkiye'de kıdem tazminatının bu kadar yüksek ve ağır olması nedeniyle istihdamın artırılamadığını ifade eden Bakan Şimşek, Türkiye'nin esnek istihdam uygulamasına geçmeden istihdam artışı sağlayamayacağına dikkat çekti."

Görüldüğü gibi hükümet de kıdem tazminatını işverenlere yük ve işsizliğin sebebi olarak görüyor. Kıdem tazminatı konusu dolaysız bir sınıf meselesidir. Sermaye kıdem tazminatından kurtulmak istiyor, hükümet de sermayenin bu talebini yerine getirmek için kolları sıvamış durumda. Şimdi bu zehri çalışanlara içirmek için uygun bir ambalaj arıyorlar. Son ambalaj "ev alana kıdem tazminatının yarısı ödenecek" oldu. Bakalım önümüzdeki günlerde başka ne kılıflar, ambalajlar icat edecekler?

Çalışanların ve sendikaların uyanık olması ve gözü dört açmasında yarar var. Çünkü kıdem tazminatı konusunda daha çok oyun var sırada.

Kıdem tazminatında tehlike geçmedi

BirGün 30 Ağustos 2012

Haber, "Bayram öncesi çalışanlara 'kıdem tazminatı' müjdesi" başlığıyla Hürriyet'in sürmanşetinde yer aldı (18.8.2012). Başbakan, Bakanlar Kurulu toplantısında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'e "artık kıdem tazminatı konusunu gündeminizden çıkarın" demiş, Bakan da bu haberi kendisini ziyaret eden Türk-İş Genel Sekreterine müjdelemiş.

Ertesi gün konuyla ilgili soruları yanıtlayan Başbakan Erdoğan ise hükümet olarak bu yönde verilmiş bir kararları bulunmadığını söyleyerek, "kıdem tazminatı konusunda işçi sendikaları ile işveren sendikaları anlaşırlarsa, o zaman biz gerekli adımı atarız. Ama onlar anlaşamadığı sürece biz bu olayın içerisinde, bu programın içerisinde yer almayız" dedi (Hürriyet, 19.8.2012).

Bu açıklamalar pek şaşırtıcıydı. Sermaye çevrelerinin ve AKP'li bakanların yıllardır gündemde tuttuğu; ilk kez 61. Hükümet döneminde hükümet programında yer alan kıdem tazminatı fonu kurulması, daha doğrusu işverenlerin kıdem tazminatı "yükünün" azaltılması hedefi nasıl oldu da gündemden çıktı? Hükümetin farklı bakanlıklarının taslaklar hazırladığı, 2012-2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisinin (UİS) en önemli unsurlarından biri olan kıdem tazminatı fonu kurulmasından neden geri adım atıldı? Hükümet programında bu hedefe yer veren Başbakan şimdi neden "bu olayın, bu programın içerisinde yer almayız" diyor?

Konuyla ilgili açıklamalardan biri, sendikaların bu konudaki tepkilerinin hükümete geri adım attırdığı yönündedir. Türk-İş'in kıdem tazminatında yaşanacak bir hak kaybı durumunda genel grev kararı almış olmasının ve diğer sendikaların tepki göstermesinin bu geri adımda etkili olduğu söylenmektedir. Ancak hükümetin sadece sendikal basınç veya mücadele ile geri adım attığına dair inandırıcı belirtiler ne yazık ki yoktur. 8 aydır yüzbinlerce işçiyi mağdur eden yetki sorununu çözmek için Çalışma Bakanlığı'na söz geçiremeyen sendikaların kıdem tazminatı konusunda hükümeti gerilettiğini iddia etmek gerçeklerle örtüşmüyor.

Kıdem tazminatı konusunun şimdilik gündemden çıkmasının nedenlerinden biri bu konuda yapılan hazırlık çalışmalarının ters tepmiş olması olabilir. Özellikle ekonomi bürokrasisi tarafından hazırlanan ve geçen ay basına sızdırılan vahim taslak kıdem tazminatının 30 günden 15 güne düşürüleceğinin itirafı niteliğindeydi. Ekonomi bürokrasisi işi eline yüzüne bulaştırıp başarısız bir "halkla ilişkiler" (PR) faaliyetine imza atmıştı. Kamuoyu bu taslakla açıkça kıdem tazminatı konusundaki gerçek niyeti görmüş oldu. Şimdi bu geri adım bir imaj düzeltme çalışması olabilir. Böylece ekonomi bakanlıklarının yarattığı infial yatıştıktan sonra, Çalışma Bakanlığı eksenli bir girişim daha düşük profille sürdürülebilir.

Diğer neden ise, olası bir erken seçim (yerel/genel) ve cumhurbaşkanlığı seçimi öncesinde netameli konuları erteleme yaklaşımı olabilir. Önce bedelli as-

kerlik, sonra emeklilere kısmi intibak düzenlemesi, daha sonra öğrenim harçlarının kaldırılması ve ardından kıdem tazminatı konusunda geri adım atılması AKP'nin daha önceki siyaseti ile ciddi bir zıtlık oluşturuyor. Çünkü AKP daha önce bu konularda tam tersi politikaları savundu. Bu adımlar "popülist" seçim adımları olarak görülebilir. Kıdem tazminatının yarısını ortadan kaldırmış bir parti olarak seçime ve cumhurbaşkanlığı seçimine gitmek pek rasyonel bir tutum olarak görülmemiş olabilir.

Gerekçesi ne olursa olsun, kıdem tazminatı konusundaki bu geçici geri adım da gösteriyor ki, kıdem tazminatı kolay lokma değil. Kıdem tazminatı konusunda toplumsal bir duyarlılık, farkındalık söz konusudur. Hükümetin geri adım atmasında kıdem tazminatı konusunda irili ufaklı tepkilerin, uyarıların ve farkındalığın da rolü olduğu açıktır. Bu geri adım da göstermiştir ki, kıdem tazminatını korumak mümkündür. Hatta kıdem tazminatı konusunda yaşanan hak kayıplarını engellemek ve kıdem tazminatına almakta zorlananlar çalışanlar için daha etkin düzenleme ve uygulama yapılmasını sağlamak mümkündür.

Ancak sermaye çevreleri ile neoliberalizme iman etmiş siyasilerin ve bürokratların kıdem tazminatını budama hedefinden vazgeçtiklerini düşünmek saflık olur. Olan şudur: Kıdem tazminatı taarruzuna mola verilmiştir. Uygun koşullarda konu tekrar gündeme getirilecektir. Sendikal hareketin erken bir zafer sarhoşluğu yaşaması hata olacaktır.

Kıdem tazminatı ve Türk-İş'in sinikliği

29 Ağustos 2013

Kıdem tazminatı konusu birkaç gündür yine gündemde. Aslında hiç gündemden inmedi ki. Önceki gün (27 Ağustos 2013) *Radikal* ve Hürriyet'te yeni bir kıdem tazminatı fonu taslağına ilişkin haberler yer aldı. Konuyla yakından ilgilenmeme rağmen bu kaçıncı taslak artık karıştırır oldum. Hükümetin çalışmaları şeffaf yürütmemesi ve sendikalarla paylaşmaması nedeniyle kesin detaylara ulaşmak zor. Bakanlık bilerek spekülatif bir ortam istiyor sanki. Ancak ateş olmayan yerden duman çıkmaz misali, kıdem tazminatı konusunun kapalı kapılar ardında pişirildiği kesin.

Rivayetler muhtelif ama kesin olan nokta, kıdem tazminatı hakkını tırpanlamayı akıllarına koymuş durumdalar. Şimdiye kadar hazırlanan hangi taslağa bakarsanız bakın, hepsinin ortak yöneliminin kıdem tazminatı miktarının azaltılması olduğu görülecektir. Bu zaten gizli saklı bir durum değil. İşveren örgütleri ve hükümet yıllardır kıdem tazminatını bir sorun ve yük olarak görmekte. Bu konuda sayısız beyanları var. Biçimi, detayı ne olursa olsun kıdem tazminatıyla ilgili düzenlemenin yegâne amacı işçinin kıdem tazminatı hakkını budamak.

Kıdem tazminatı fonu kurulmasına ilişkin son haberler, bu konuda ekonomi bakanlıklarının görüşlerinin ön plana çıktığını gösteriyor. Daha önce ekonomi

bürokrasisi tarafından hazırlandığı anlaşılan bir taslak kamuoyuna sızmış ancak çok tepki çekince geri çekilmişti. Bu taslakta kıdem tazminatı fonunun bireysel hesaplar üzerine kurulması öngörülmekteydi. Söz konusu taslak kıdem tazminatının fiilen 15 güne düşmesine yol açıyordu.

Son "sızan" taslağa da aynı yaklaşım egemen. Kıdem tazminatı bireysel sigortacılık mantığı ile özel şirketler tarafından işletilecek bireysel fonlara dönüştürülmekte. Bu durumun özel sigorta ve finans şirketlerinin iştahını kabarttığı kesin. Kısaca kıdem tazminatı hem miktar olarak düşecek hem de bir tür özelleştirmeye konu olacak. Bu yolla kıdem tazminatının işçi-işveren ilişkisi ile bağı zayıflayacak ve kıdem tazminatı doğrudan bir işveren yükümlülüğü olmaktan çıkacak. Bu durumun en önemli tehlikesi iş güvencesini zayıflatmasıdır.

Kıdem tazminatı fonunun bireysel hesaplar üzerinden oluşturulması ve buraya yatacak primlerin nemalandırılması yöntemiyle, kıdem tazminatının işçinin son ücretiyle bağı da ortadan kaldıracak. Bireysel fon piyasada değerlendirileceği için toplu sözleşmeyle sağlanan ücret artışı da kıdem tazminatına yansımayacak.

Şu veya bu taslak artık fark etmiyor. Kıdem tazminatı fonu (seçimlerden önce veya sonra) tekrar gündeme geleceği ve temel unsurlarının miktarın düşürülmesi (30 gün yerine 15 gün gibi) ve bireysel fon hesapları yoluyla nemalandırılması olacağı aşağı yukarı kesin. Her ne kadar Başbakan geçen mart ayında "rafa kaldırdık" dese de hükümet programında kıdem tazminatı fonu kurulması net bir hedef olarak duruyor. Konu sermayenin gündeminde de yerini koruyor.

Şimdi yaptıkları, ısınma turlarından ibaret. Kamuoyunu alıştırmaya çalışıyorlar. Halkla ilişkiler faaliyeti sürdürüyorlar. Kıdem tazminatı fonunu sevimli göstermeye çalışıyorlar. O yüzden önce taşeron işçilerden başlayabilirler ama sıra bütün çalışanlara gelecek.

Kurt kuzuyu yiyecek! Hükümet ve işveren örgütleri kıdem tazminatını budamayı aklına koymuş durumda. Mesele, sendikaların ve işçilerin cevabının ne olacağı. Uzun süredir derin bir uykuda olan Türk-İş yönetimi ne yapacak? Türk-İş, kıdem tazminatını korumak için birkaç kez genel kurulda genel grev kararı almıştı. Ancak son yıllardaki performansı kıdem tazminatı konusunda da devam ederse, vay işçilerin haline!

Tarihinin en pasif, sinik ve sessiz dönemini yaşayan Türk-İş yönetimi kıdem tazminatı fonu konusu gündeme geldiğinde ne yapacak? Asıl soru budur. Dostlar alışverişte görsün kabilinden basın açıklamaları mı yapacak, yoksa genel kurul kararlarının gereğini mi? İkincisi konusunda hiçbir belirti yok. Veya bir ihtimal daha var: Tıpkı bahar eylemlerinde olduğu gibi işçiler Türk-İş ve sendika yönetimlerini aşacak ve son kaleleri olan kıdem tazminatının gaspına karşı direnecek.

Kıdem tazminatında kadim oyunlar

BirGün 10 Ekim 2013

Uzun yıllardan bu yana işverenlerin ve hükümetlerin hedefinde olan kıdem tazminatı hakkı yeniden ve bu kez daha ciddi bir saldırı altında. Aslında hiç hedeften inmedi. Kıdem tazminatı daha doğrusu kıdem tazminatının budanması çalışma hayatının kadim konusu. Ortalık toz duman. Her gazetede başka bir haber ve başka bilgiler var. Konu en son Eylül ayının sonunda toplanan Çalışma Meclisi toplantısında gündeme geldi. İşçi tarafı yapılmak istenen değişikliklere esastan itiraz ettiği için konu üzerinde herhangi bir uzlaşma sağlanamadı. Ancak bu konuda kapalı kapılar ardında hükümetin hazırlıklar yaptığı sır değil. Rivayetler muhtelif ama kesin olan, kıdem tazminatı hakkını tırpanlamayı akıllarına koymuş durumdalar.

Kıdem Tazminatı nedir ve nasıl gelişmiştir?

Kıdem tazminatı bugünlerde "sorun" olarak niteleniyor. Oysa kıdem tazminatı sorun değil temel bir işçi hakkıdır. Kıdem tazminatı 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile kabul edilen 77 yıllık bir işçi hakkıdır. 3008 sayılı İş Kanunu 5 yıl çalışan işçiye 15 günlük kıdem tazminatı ödenmesini öngörüyordu. Yasanın 13. maddesi şu hükmü içeriyordu: "Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca 15 gün tutarında tazminat dahi verilir." 3008 sayılı kanun işçi tarafından fesihlerde de kıdem tazminatı ödenmesini öngörüyordu.

1950 yılında yapılan değişikliklerle kıdem tazminatı istenebilmesi belirli koşullara bağlanıp sınırlanmıştır. Ancak hak etme süresi 5 yıldan 3 yıla düşürülmüştür. 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Yasası ile kıdem tazminatına ilişkin sürenin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi kabul edilmiştir. 1475 sayılı İş Yasasında 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ile üç yıllık hak etme süresi bir yıla indirilmiş ve 15 günlük kıdem tazminatı süresi de 30 güne çıkarılmıştır. Aynı yasal düzenleme ile kıdem tazminatı miktarının asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandırılması ön görülmüştür. Ancak bu hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin en önemli sınırlandırma 12 Eylül askeri darbesinden sonra gündeme gelmiştir.

12 Eylül 1980 askeri darbesinin hemen ardından 17.10.1980 tarihinde kıdem tazminatı asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandı ve bu hükme aykırı davrananlar için hapis ve para cezası getirildi. Böylece Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği kural darbe ile uygulamaya sokulmuştur. Ancak kıdem tazminatının asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandırılması da yeterli görülmemiş olacak ki, 1982 yılında kıdem tazminatı tavanının asgari ücretle bağı koparıldı. Kıdem tazminatı tavanı en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırıldı.

4857 sayılı İş Yasası ile Kıdem Tazminatı İş Kanunu'nun sistematiğinin dışına çıkarıldı. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. madde dışındaki bütün hükümleri yürürlükten kaldırıldı. 14. madde 4857 sayılı yasanın geçici 6. madde

ile korundu. Geçici 6. madde ile Kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve fon kuruluncaya kadar 1475/14. maddenin geçerli olacağı belirtildi.

Kıdem tazminatında kim neyi savunuyor?

İşverenlerin tutumu net. Onlar aslında kıdem tazminatını kaldırılmasını istiyor. Kıdem tazminatını işgücü piyasasını katılaştıran bir düzenleme olarak görüyorlar. Özellikle işsizlik sigortası uygulamasından sonra kıdem tazminatına ihtiyaç olmadığını ileri sürüyorlar. Ancak kıdem tazminatının doğrudan kaldırılmasının olanaksız olduğunu bildikleri için kıdem tazminatı "yükünün "azaltılması talebini öne çıkarıyorlar. TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın ortak talebi kıdem tazminatının 30 günden 15 güne indirilmesi. Kıdem tazminatı fonuna ancak işverenlerin primlerinin ciddi bir biçimde düşürülmesi durumunda sıcak bakıyorlar. İşverenlerin tutumu her durumda kıdem tazminatının yarı yarıya azaltılmasıdır.

Hükümet de kıdem tazminatının "katılık" yarattığını düşünüyor. Hatta Maliye Bakanı Mehmet Şimşek Kıdem tazminatını işsizliğin sebebi olarak görüyor. Hükümetin tutumu kıdem tazminatı kurulması yönünde. İş yasasında ve hükümet programında bu konuda net bir hüküm ve hedef var. Hükümet kıdem tazminatı fonunun işveren üzerindeki yükü azaltacağını ve tasarrufları artıracağını iddia ediyor. Hükümetin bu fondan muradının özellikle inşaat piyasasının sübvanse edilmesi olduğu anlaşılıyor. Ev alana kıdem tazminatının belirli bir bölümünün ödenmesi formülleri bunun göstergesi.

Türk-İş ve DİSK mevcut kıdem tazminatı hakkını geriye götürecek her türlü düzenlemeye ve fona şiddetle karşı çıkıyor. Hatta Türk-İş 21. Genel Kurulu hiçbir yoruma yer bırakmayacak netlikte bir karar alarak, kıdem tazminatının fona devredilmesi, süresinin azaltılması, tasfiyesi ve zayıflatılması gibi sonuçlara yol açacak her türlü girişime karşı genel grevle karşı çıkılmasını oy birliği ile kabul etti.

Kıdem Tazminatı Fonunun gerekçeleri neler?

En bilinen gerekçelerden biri şu: "İşverenler ödeme güçlüğüne düşüyor. Bu nedenle işçiler kıdem tazminatlarını alamıyor. Eğer fon olursa işçilerin mağduriyeti olmaz." Bir başka gerekçe eğer fon kurulursa kıdem tazminatını hak etmenin ve almanın daha kolay olacağıdır. Özellikle de taşeron işçilerin daha kolay kıdem tazminatı alacağıdır.

Aslında bu sayılan gerekçeler kıdem tazminatını fona devretmek için ikna edici değil. Öncelikle yararlanma koşullarının kolaylaştırılmasının fon kurulması ile ilgisi yoktur. Bunun için yasal düzenleme yapılarak yararlanmanın kolaylaştırılması mümkündür. Taşeron işçilerin de rahatlıkla kıdem tazminatı alması isteniyorsa bir yıllık çalışma koşulu kaldırılabilir.

Fon yoluyla mağdur işçilerin mağduriyetlerinin giderileceği iddiası da inandırıcı değildir. Mesele devletin kanun hakimiyetini sağlaması ve kıdem tazminatını hile yoluyla ödemekten kaçınan işverenler hakkında gereğini yapmasıdır. Bunu yapmayıp çözümü fonda aramak çelişkidir. Çünkü bugün kıdem tazminatını ve diğer yasal yükümlülüklerini ödemekten kaçınanlar yarın fona prim

ödemekten de kaçınacaktır. Böylece fon prim ödeyen işverenlerden ve devletten kaynak alıp prim ödemeyen işverenin borcunu ödemeye dönüşebilecektir.

Nasıl bir fon öngörülüyor?

Bugüne değin çeşitli fon taslakları gündeme geldi. Şu anda kamuoyuna açıklanmış net bir taslak yok. Ancak kamuoyuna sızdırılan kimi taslaklar ve tartışma konusu olan bilgiler var. Dolayısıyla yapacağımız değerlendirme bu kısıtlar çerçevesinde olacak.

Fon modeli ile kıdem tazminatı sistemi baştan aşağı değiştiriliyor. Mevcut sistemde çalışana bir yıllık çalışması karşılığında 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeniyor ve kıdem tazminatı işverenin bir yükümlülüğü durumunda. Çalışan (suçlu çıkarmalar hariç) işten çıkarıldığında, emekliliği hak ettiğinde, askere gittiğinde veya (kadın) evlendiğinde kıdem tazminatını alabiliyor. Kıdem tazminatı bu haliyle kısmi bir iş güvencesi mekanizması olarak da işlev görüyor.

Fon ile bu parametrelerin tümü değişiyor. Kıdem tazminatının aylık prim şeklinde işçi adına açılan bireysel hesaba yatırılması ve bu hesabın da özel emeklilik şirketleri tarafından işletilmesi öngörülüyor. Böylece kıdem tazminatının işten çıkarma ile bağı kopuyor. İşveren her ay prim ödüyor ancak işten çıkarma sırasında çalışana bir ödeme yapmıyor. Diğer bir ifadeyle kıdem tazminatı işten çıkarmada caydırıcı bir faktör olmaktan çıkıyor, iş güvencesi zayıflıyor. Basında yer alan bilgilere göre kıdem tazminatına erişim zorlaştırılıyor. İşten çıkarılana, askere gidene ve evlenen kadına kıdem tazminatı uygulaması kaldırılabilecek.

Kıdem Tazminatı Fonunun sakıncaları nedir?

Fon kurulursa kıdem tazminatı doğrudan işveren tarafından ödenmeyecek. Bunun yerine işverenler fona prim ödeyecek ve kıdem tazminatını hak eden işçilere ödeme fon tarafından yapılacak. Böylece kıdem tazminatı iş ilişkisinin doğrudan bir parçası olmaktan çıkacaktır.

Öngörülen bireysel kıdem tazminatı hesabı modeliyle artık kıdem tazminatı için 30 gün ve benzeri bir gün garantisi olmayacak. Bunun yerine hesapta biriken para çekilecektir. Dolayısıyla kıdem tazminatının son ücretle bağı da kopmuş olacaktır. Bu bir tür kıdem tazminatının ticarileştirilmesi, piyasalaştırılmasıdır.

Öte yandan şimdiye kadar pek çok örneği görülen işverenlerin fona prim yatırmamaları, eksik yatırmaları ve zamanında yatırmamaları gibi nedenlerle fonun finansmanı ciddi biçimde sıkıntıya girer. Fon bir süre sonra kıdem tazminatı ödeyemez duruma gelir. Bu durumda kıdem tazminatı süresinin düşürülmesi gündeme gelir. Dahası fonlar siyasi iktidarların müdahalesine açık mekanizmalar olduğu için (Konut Edindirme Fonu, Zorunlu Tasarruf Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu gibi) bir süre sonra kaynak sorunu yaşayabilir. Bu durumda fon öngörülen kıdem tazminatını ödeyemez duruma gelebilir.

Fon nasıl finanse edilecek?

Üç cm çapında bir boru ile su akıtılan 8 cm çapında bir boru ile suyu boşaltılan bir havuz ne kadar zamanda dolar? Kuşkusuz bu havuz dolmaz. Ama fon havuzunun bu yöntemle doldurulması öngörülmektedir. Hazırlıklara göre aylık yüzde 3'ü aşmamak üzere işverenler tarafından fona prim kesilmesi öngörülüyor. Bu primler çalışan adına bireysel bir fona yatırılacak ve orada nemalandırılacak.

Çalışan işte bu prim ve nemalarını kıdem tazminatı olarak alacak. Ancak burada ciddi bir kandırmaca var. 30 günlük kıdem tazminatı şu anda işçinin brüt ücretinin yüzde 8,3'üne karşılık geliyor. Mevcut kıdem tazminatı maliyeti ortalama yüzde 8,3'tür. Bunun yerine yüzde 3 civarında bir işveren kesintisi öngörülmekte. Bu kıdem tazminatının yarı yarıya düşürülmesi ile eş anlamlıdır. Fondan ileride ödenecek kıdem tazminatları bugünün kıdem tazminatlarının yarısına düşecektir.

Yüzde 3'lük primle yüzde 8'lik kıdem tazminatı nasıl karşılanacak? Bu mümkün değildir. Bu durumda gelecekte fon 30 günlük kıdem tazminatını karşılamayacağı için kıdem tazminatının 15 güne düşürülmesi gündeme getirilecektir. Böylece fon kıdem tazminatının ortadan kaldırılması ve budanması yolunda bir ara aşama olacaktır. Fon için öngörülen primler ile işverenlerin 15 günlük kıdem tazminatı hedefi örtüşmektedir. Fon kıdem tazminatı budamak için bir Truva atıdır.

Asıl hedef kıdem tazminatının kendisidir

Kıdem tazminatı konusunda ne yapılmak istendiğini anlamak için Maliye Bakanı Mehmet Şimşek'in söylediklerine dikkatli bakmak yeterlidir. "Bakan Şimşek, istihdam artışının önündeki en büyük engellerin kıdem tazminatı yükü ve esnek istihdama geçilememesi olduğunu söyledi. Türkiye'de kıdem tazminatının bu kadar yüksek ve ağır olması nedeniyle istihdamın artırılamadığını ifade eden Bakan Şimşek, Türkiye'nin esnek istihdam uygulamasına geçmeden istihdam artışı sağlayamayacağına dikkat çekti." (*Milliyet*, 21 Nisan 2010)

Bakan Şimşek'in sözleri ile 61. Hükümet programındaki şu satırlar birleştirildiğinde ne yapılmak istendiği daha net ortaya çıkmaktadır. "İşgücü piyasamızın katılıklarının gidererek … işe girişi kolaylaştıracağız. (...) Ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesini sağlayacağız."

İşveren örgütlerinin son Çalışma Meclisi için hazırlanan raporda yer alan görüşleri de asıl meselenin kıdem tazminatını yarıya indirmek olduğunu ortaya koyuyor. Kıdem tazminatını bir yük, maliyet olarak görüyorlar ve bu yüzden budamaya çalışıyorlar. Meselenin özü budur. İşçi haklarının son kalelerinden biri saldırı altındadır.

Avusturya modeli değil ILO normları!

BirGün 26 Mayıs 2016

Hükümetin kıdem tazminatını fona devrederek tırpanlama manevraları bitmek bilmiyor. Şimdi de Avusturya modeli gündemde. Avusturya modeli bildiğimiz bireysel tasarruf hesabı. İşveren işçi adına açılmış bireysel tasarruf hesabına aylık prim ödüyor, işçi de iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erince bu hesaptan kıdem tazminatını çekiyor. Ancak bu model uygulanırsa kıdem tazminatı külliyen ortadan kalkar.

Fon sisteminde kıdem tazminatı artık doğrudan işveren tarafından ödenmeyecek. Bunun yerine işverenler fona prim ödeyecek ve kıdem tazminatı fonda biriken bu para olacak. Böylece kıdem tazminatı iş ilişkisinin doğrudan bir parçası olmaktan çıkacak ve iş güvencesi zayıflayacak.

Öngörülen Avusturya modeliyle artık kıdem tazminatı için 30 gün ve benzeri bir gün garantisi olmayacak. Bunun yerine hesapta biriken para çekilecek. Dolayısıyla kıdem tazminatının son ücretle bağı da kopacak.

Diğer bir sorun ise fon için yapılacak kesinti oranı. Avusturya modelinde işveren işçinin brüt ücretinin yüzde 1,54 oranında fona prim yatırıyor. Böylece 25 yıl çalışan işçi sadece 7 aylık kıdem tazminatı alabiliyor. Avusturya modelinin kesinti oranları Türkiye'de uygulanırsa Türkiye'de kıdem tazminatı 30 günden bir haftaya, en iyi ihtimalle 10 güne düşer.

Kıdem tazminatını fona devredip budama projesinin görünürdeki en önemli gerekçesi işçilerin önemli bir bölümünün kıdem tazminatına erişememesi. Hatta Çalışma Bakanlığının bir araştırma yaptırdığı ve işçilerin yüzde 85'inin kıdem tazminatına erişemediği iddia ediliyor. İddiaya göre eğer fon olursa işçilerin mağduriyeti bitecekmiş.

Kıdem tazminatına erişimde mağduriyetler yaşandığı ve işçilerin önemli bir bölümünün kıdem tazminatı hakkını almakta zorlandığı sır değil. Ancak fon yoluyla işçilerin mağduriyetlerinin giderileceği iddiası hiç inandırıcı değil. Mesele kanun hakimiyetinin sağlaması ve kıdem tazminatını hile yoluyla ödemekten kaçınan işverenler hakkında gereğinin yapılmasıdır. Bunu yapmayıp çözümü fonda aramak çelişkidir. Çünkü bugün kıdem tazminatını ve diğer yasal yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınan işverenler yarın fona prim ödemekten de kaçınacaktır.

Kıdem tazminatı mağduriyetinin çözümü var. Çözüm Avusturya modeli değil ILO normlarıdır. İşverenin iflas ve ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilerin kıdem tazminatı alacağı İş Kanunu'nun 33. maddesinde yer alan ücret garanti fonu kapsamına alınmalı ve bu yönde yasal değişiklik yapılmalı. Bu fonun kıdem tazminatı fonu ile alakası yok. Kıdem tazminatı halen olduğu gibi bir işveren yükümlülüğü olmaya devam eder

Bu uygulama Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 173 sayılı İşverenin İflası Durumunda İşçi Alacaklarının Korunması Sözleşmesi ile de uyumlu olacaktır. Sözleşmeye göre işverenin iflası durumunda kıdem tazminatı öncelikle korunacak ve/veya bir garanti fonu ile güvence altına alınacak işçi alacakları arasında

yer alıyor. Türkiye henüz 173 sayılı ILO sözleşmesini onaylamadı. Yapılması gereken iş Avusturya modeli gibi hak kaybı yaratacak fanteziler değil, ILO normlarına uygun bir biçimde kıdem tazminatını güvence altına almaktır.

Kıdem tazminatı erişimdeki mağduriyetleri azaltmak için kıdem tazminatında yararlanma koşulları kolaylaştırılmalı ve işçinin istifası durumunda kıdem tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.

Kıdem tazminatında dert işçilerin mağduriyetinin giderilmesi ise çözüm basit: ILO standartlarında kıdem tazminatını güvence altına alacak bir sitem kurulur. Ancak sorun üzüm yemek mi bağcıyı dövmek mi, önce bunun netleşmesi lazım. Hükümetin ve işveren örgütlerinin maksadı kıdem tazminatının işverene olan maliyetini düşürmek ve fon yoluyla tasarruf oranlarını artırmaktır. Dert işçiyi korumak olsa çözüm kolay.

Bakan gider kıdem tazminatı kalır

BirGün 24 Aralık 2017

Yeni kabine revizyonu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu da bakanlık görevinden alındı. Böylece 1 Eylül 2016 tarihinde göreve başlayan Müezzinoğlu bakanlıkta bir yılını dolduramadı. Müezzinoğlu son dönemlerdeki bütün çalışma bakanları gibi göreve başlar başlamaz kıdem tazminatını fona devretmek için kolları sıvamıştı. Bakan Müezzinoğlu 42 yıldır gündemde olan ve 30 bakan eskiten netameli kıdem tazminatı fonu konusunu bir kez daha gündeme getirmesine karşın, temmuz ayı başına kadar sendikalar ve işveren örgütleriyle hiçbir bilgi paylaşmamış, onların görüşlerini almamıştı.

Kıdem tazminatı fonu defteri kapatılsın

Müezzinoğlu'nun görevden alınmasından bir iki hafta önce yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısında kıdem tazminatı fonunun nafile bir çaba olduğu bir kez daha ortaya çıktı. İşçi konfederasyonları kıdem tazminatın bir işçi hakkı olarak korunmasını ve aksayan yanlarının iyileştirilmesini, kıdem tazminatı alamayan işçilerin sorunlarının çözülmesini gündeme getirerek çözümün fon değil kıdem tazminatına güvence getirilmesini olduğunu vurguladılar.

İşveren örgütleri ise mutabakat olmadıkça kıdem tazminatında değişiklik yapılmamasını savundular. Böylece aylarca boşu boşuna kamuoyu spekülatif haberlerle meşgul edilmiş oldu. Oysa Müezzinoğlu aylar süren ve bir hazırlığa dayanmadığı anlaşılan medya bombardımanı yerine daha baştan taraflarla görüşseydi boşuna kürek çekmemiş olacaktı.

Böylece kıdem tazminatı fonu bir bakan daha eskitmiş oldu. 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile kurulması öngörülen kıdem tazminatı fonu, 42 yıl boyunca ne bakanlar ne darbe hükümetleri gelip geçmesine rağmen kurulamadı. AKP hükümetleri de 15 yıldır tek başlarına hükümet olmalarına rağmen kıdem tazminatı fonunu kuramadı.

Ne hükümetler ne bakanlar ne darbeciler eskitti kıdem tazminatı fonu. Demirel'in MC'leri, Evren'in darbe hükümetleri, Özal'ın ANAP hükümetleri kuramadı kıdem tazminatı fonunu. Ne bakanlar kıdem tazminatı fonu kurmak için kolları sıvadı. Ne taslaklar hazırlandı ne modeller keşfedildi ama kıdem tazminatı fonu 42 yıl ve 31 bakana rağmen kurulamadı. Bakan Müezzinoğlu gitti ama kıdem tazminatı hakkı yerinde duruyor. Artık bu gerçeğin kabul edilip fon konusunun gündemden çıkartılmasında yarar var. Tarihten ders çıkarmak iyidir, bakan gider ama kıdem tazminatı baki kalır!

Sendikal ve sosyal politika kökenli yeni Çalışma Bakanı

Müezzinoğlu'nun yerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Jülide Sarıeroğlu atandı. Sarıeroğlu, İmren Aykut'tan sonra Türkiye Cumhuriyeti'nin ikinci kadın çalışma bakanı. Tıpkı İmren Aykut gibi Sarıeroğlu da sendikal kökenli. Sendika uzmanlığı ve sendika yöneticiliği yapmış. Üstelik de lisans eğitimi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden, sosyal politika kökenli. Yeni bakanın özgeçmişinde çalışan kadınlar, çocuk hakları ve sosyal diyalog konusunda çalışmalar yaptığı ve bu konularda ortak kitapları olduğu yazılı.

Yeni bakanın sendikal ve çalışma ekonomisi (sosyal politika) kökenli olması avantaj. Çalışma dünyasının ve sendikaların sorunlarının içinden geliyor. Umarız bu müktesebatına uygun davranır. Çalışma hukukunun özünün çalışanları korumak olduğu ilkesinden hareket eder, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması için çaba sarf eder, sendikalar arasında kayırma yapmaz. Umarız grev hakkının öğretildiği bir bölümden mezun olan ve sendikacı geçmişi olan Sarıeroğlu grev ertelemelerinin (yasaklamalarının) altına imza atmaz. Umarız selefleri gibi kıdem tazminatı fonunu temcit pilavı gibi gündeme getirmez. Umarız çalışma hayatında esnekliği ve kuralsızlığı artırıcı uygulamalarda ısrarcı olmaz. Eski bakanların yaptığı gibi sözde değil, gerçekten işçi sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgilenir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini daha önce de pek çok kez sendika ve sosyal politika kökenli isimler yürüttü. Cahit Talas, Turgut Toker, Turhan Esener, Bahir Ersoy, Sadık Şide, İmren Aykut, Emin Kul ve Necati Çelik bu özelliklere sahip isimlerdi. Bazılarının bakanlığı döneminde işçi haklarından büyük ilerlemeler olurken, bazıları içi haklarının ve sendikal hakların budanmasına ortak oldular, seyirci kaldılar. Ne yazık ki müktesebat tek başına yeterli olmuyor. Şimdi yeni bir sendika ve sosyal politika kökenli çalışma bakanı göreve getirildi. Umarız çalışma hukukunun temel felsefesine ve çalışma bakanlığının varlık nedenine uygun bir bakanlık yapmaya çalışır. Zaman kendisini imtihan edecek.

Bir Truva atı olarak Kıdem Tazminatı Fonu

BirGün 24 Nisan 2017

İki önemli Cumhuriyet kurumu ve çalışanların Cumhuriyet dönemindeki iki önemli kazanımı olan kıdem tazminatında ve memurun iş güvencesinde çalışanlar aleyhinde köklü değişiklikler için düğmeye basıldı. Güvencesizliği ve esnekliği kurumsallaştıracak yeni bir çalışma rejimi için kritik adımlar atılıyor. Önceliğin kıdem tazminatına verileceği anlaşılıyor. Kıdem tazminatı konusunda henüz çalışma hayatının taraflarına sunulan bir taslak yok. Kapalı kapılar ardında yürütülen çalışmalara sendikalar dahil edilmiyor. Ancak bu çalışmalar kamuoyu oluşturmak amacıyla basına sızdırılıyor ve "müjde" olarak sunuluyor.

Ayrıntılar belli olmasa da net olan hususlar var. Hükümet kıdem tazminatını bir işveren yükümlülüğü olmaktan çıkarmaya kararlı, bireysel bir kıdem tazminatı fonu kurulacak ve bu fona devletin katkı yapması öngörülüyor. Kıdem tazminatında 30 gün koşulunun ve son ücretle bağın nasıl korunacağı ise belirsiz.

Bugüne kadar defalarca yazdık. Tekrar yazalım. Kıdem tazminatının fona devri ciddi bir tuzaktır, Truva atıdır. Kıdem tazminatının fona devrine ilkesel olarak karşı çıkmak lazım. "Fon olsun ama nasıl bir fon tartışalım" yaklaşımı son derece tehlikelidir. Fon tartışmasına girmek sarı öküzü vermek anlamına gelir ve arkası gelir. Fona devir kıdem tazminatının iş güvencesi işlevini ortadan kaldırır ve güvencesizliği artırır, 30 günlük kıdem tazminatını belirsiz hale getirir, kıdem tazminatının son ücretle ve toplu sözleşme düzeniyle bağını koparır. Fona işverenler ödeme yapmazsa kıdem tazminatı iyice hayal olur. Kıdem tazminatının bireysel fona devri kıdem tazminatı için sonun başlangıcı olur.

Türk-İş Genel Kurul kararına uygun davranmalı ve Fon pazarlığı yapmamalı

Kıdem tazminatının fona devrinin yeniden gündeme geldiği bugünlerde sendikaların duruşu büyük önem taşıyor. Bilindiği gibi Türk-İş ve DİSK kıdem tazminatının fona devrine ve bu yönde bir hak kaybına karşı çıkarken, Hak-İş kıdem tazminatının fona devrine sıcak yaklaşıyor. DİSK yaptığı çeşitli açıklamalarla kıdem tazminatının fona devri konusundaki net tutumunu sürdürüyor.

Türk-İş de bu konuda örgütsel olarak kararlı bir duruşa sahip. 20 Nisan 2017'de toplanan Türk-İş Başkanlar kurulu kıdem tazminatı tartışmaları konusunda şu kararı aldı:

> "TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, işçilerin geleceğine ipotek koymayı amaçlayan düzenlemelere dün olduğu gibi bugün de karşı çıkmaktadır. Kıdem tazminatı konusunda TÜRK-İŞ Genel Kurulunda alınan kararın gereğini yerine getirmekte kararlıdır. İşçilerin kazanılmış haklarını gözetmeyen, dikkate almayan yaklaşımların iş barışını da sosyal barışı da zedeleyeceğine işaret etmektedir."

Türk-İş Başkanlar Kurulu kararında atıf yapılan genel kurul kararını hatırlatmakta yarar var: Türk-İş'in 2011 tarihinde toplanan 21. Genel Kurulu'nda kıdem tazminatı konusunda alınan ve 2015'te toplanan 22. Genel Kurul'unda oybirliği ile yeniden kabul edilen kararın tam metni şöyledir:

> "Kıdem tazminatı, Türkiye içi sınıfının ve TÜRK-İŞ'in kırmızı çizgisidir. TÜRK-İŞ Genel Kurulu bugün çalışanlar ve gelecekte çalışacak olanlar için kıdem tazminatının mevcut haliyle korunmasından yanadır. TÜRK-İŞ'in kıdem tazminatının fona devredilmesi, süresinin azaltılması gibi bu hakkın tasfiyesine ya da zayıflatılmasına yönelik her türlü girişimin karşısında cevabı genel grev olacaktır."

Türk-İş Genel Kurulu iki kez oy birliği ile kıdem tazminatının mevcut haliyle korunmasından yana olduğunu, fona devri ve süresinin azaltılmasını kırmızı çizgi saydığını ve bunun genel grev nedeni olduğunu hiçbir şüpheye yer vermeyecek netlikte karar altına almıştır. Bu karar genel başkanından üyesine kadar Türk-İş için bağlayıcıdır. Ancak Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'ın son günlerde basına yansıyan demeçleri kafa karıştırıcı niteliktedir.

Atalay, 23 Nisan 2016 tarihli *Sözcü* gazetesinde yer alan demecinde kıdem tazminatı fonunu kimin yöneteceği, kaynaklarının nasıl değerlendirileceği, fonun herkes için zorunlu mu olacağı yoksa, isteyenlerin mi dahil olacağı, fonda biriken kıdemlerin hangi şartlarda ödeneceği gibi konuların daha sonra masada konuşulabileceğini ifa etti. Ancak o aşamaya gelebilmek için öncelikle kıdemdeki yüzde 8,33'lük oran ve bir yıla 30 gün şartının tutturulması gerektiğini söyledi.

Türk-İş Genel Kurul kararı fon tartışmasına kapıyı kapatmıştır. "Şu koşullar olursa fon olur" şeklinde bir yaklaşım yakayı kaptırmak anlamına gelir. Fon gündeme gelirse kıdem tazminatı ister istemez tırpanlanacak. Bunu bilmemek için çalışma hayatı gerçeklerinden bihaber olmak lazım. Bu nedenle sayın Atalay, Türk-İş Genel Kurul kararı doğrultusunda fon tartışmasına kapıyı kapatmalı ve tereddüde yol açacak açıklamalardan kaçınmalıdır. Fon teferruat değil esastır. Fona devredilirse kıdem tazminatının esası korunamaz.

Kıdem tazminatında emek örgütlerinin tutumu ne olmalı?

Kıdem tazminatının fona devri tartışmalarının temelinde kıdem tazminatının sınırlanması ve azaltılması hedefinin yattığı sır değil. İşverenler ve hükümetler yıllardır kıdem tazminatından bir hak olarak değil "yük" ve "sorun" olarak söz ettiler. Ancak son günlerde emekçileri ikna etmek için bir Truva atı öne sürülüyor. Deniyor ki: "işçilerin kıdem tazminatına erişiminde sorun yaşanıyor, fon olursa bütün işçiler kıdem tazminatı alabilir." Evet, işçilerin kıdem tazminatına erişiminde sorun yaşandığı doğrudur ve bütün işçilerin kıdem tazminatı hakkının güvence altına alınması gerekir. Ancak bunun yolu fon değildir. Hem kıdem tazminatı hakkını korumak hem de bütün çalışanların erişimini sağlamak mümkündür.

Tane tane anlatalım! Kıdem tazminatında işçi haklarını korumayı hedefleyen bir tutum için aşağıdaki hususları savunmak şarttır:

1) Kıdem tazminatı doğrudan bir işveren yükümlülüğü olarak kalmalı. Fona devir günden çıkarılmalıdır.
2) Kıdem tazminatı 30 gün olarak korunmalı ve kıdem tazminatı hak etme koşulları kolaylaştırılmalıdır. Örneğin belirli bir kıdem yılı sonrasında istifa halinde de kıdem tazminatı ödenmelidir.
3) İşverenin ödeme aczine düşmesi durumunda (icra ve iflas) kıdem tazminatı alacağı, devlet alacakları ve bankaların ipotekli alacakları da dahil olmak üzere birinci sıraya yükseltilmelidir. Kıdem tazminatı dahil tüm işçi alacaklarına güvence getirilmelidir.
4) İşverenin ödeme aczine düşmesi durumunda kıdem tazminatı dahil tüm işçi alacaklarının, güvence altına alınmasını öngören 173 sayılı ILO sözleşmesi onaylanmalıdır.
5) İşverenin ödeme aczine düşmesi durumunda kıdem tazminatı alacağı ve diğer işçilik alacakları 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 1. maddesinde yer alan ve yıllardır uygulanan" ücret garanti fonu" kapsamına alınmalıdır.
6) Yasada var olan ücret garanti fonu uygulaması kıdem tazminatı dahil tüm işçi alacaklarını kapsayacak şekilde genişletilmeli ve yasada öngörülen üç aylık süre artırılmalıdır (Burada söz edilen fonun kıdem tazminatı fonuyla bir ilgisi yoktur).
7) Halka açık şirketler için getirilen kıdem tazminatı karşılığı ayırma uygulaması diğer şirketlere de yaygınlaştırılmalıdır.

Kıdem tazminatı fonu bir Truva atıdır ve sonu Dimyat'a pirince giderken evdeki bulgurdan olmakla, hüsranla sonuçlanacak bir maceradır. Türk-İş yönetimi, Genel Kurul kararlarını tartışmalı hale getirecek, tereddütlü tutumdan kaçınmalıdır. Kıdem tazminatında işçi lehine bir yol alınmak isteniyorsa çare yukarıda yazılanlardır. Kıdem tazminatı fonu sarı öküzün teslim edilmesi anlamına gelecek ve kıdem tazminatı adım adım ortadan kalkacak.

Kıdem tazminatını yok etme planı

BirGün 15 Nisan 2019

10 Nisan 2019 günü açıklanan Yeni Ekonomik Program Yapısal Dönüşüm Adımları 2019 başlıklı sunuma göre "tarafların katılımı ile kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirilmesi ve kıdem tazminatı ile Bireysel Emeklilik Sistemi'nin entegre edilmesi" planlanıyor. Bir hafta önceki yazımda "yapısal reform" ile kıdem tazminatının gündeme gelebileceğini yazmıştım. Maalesef haklı çıktım. BES ile entegre Kıdem Tazminatı Fonu bugüne kadar gündeme getirilmiş en tehlikeli formüllerden biridir.

44 yıldır kurulamadı?

1936 İş Yasası ile kabul edilen kıdem tazminatı, yasanın işçiyi koruyucu en önemli düzenlemesidir. Zamanla gelişen ve en önemli işçi haklarından biri olan kıdem tazminatının fona devri 1975'te gündeme geldi. Aradan geçen 44 yıla ve

onlarca hükümete rağmen Fon kurulamadı. Ne hükümetler ne bakanlar ne darbeciler eskitti kıdem tazminatı fonu. Ne taslaklar hazırlandı ne modeller keşfedildi ama kıdem tazminatı fonunu 44 yıldır kimse kuramadı.

Bu fonun işçiye, çalışana faydası olsaydı, işçinin hakkını korusaydı, işçinin cebine girecek para artmış olsaydı şimdiye kadar kurulmaz mıydı? Onca kritik seçim oldu. Neden kıdem tazminatı fonu kurulmadı? Eğer işçi böyle bir fonu destekleseydi bu fon kurulmaz mıydı? Demek ki kıdem tazminatı fonunun işçiye faydası yok. Demek ki kıdem tazminatı fonu işçinin cebine girecek parayı artırmıyor.

Kıdem tazminatının fona devri kapanmış bir tartışmadır. Ne işçi sendikaları ne de işveren örgütleri fona evet diyor. Türk-İş ve DİSK kıdem tazminatını kırmızı çizgi olarak ilan etti. Hak-İş de kıdem tazminatında mevcut hakların korunması gerektiğini söylüyor. İşverenler de fona karşı çıkıyor. Çünkü fon işverenlerin aylık yüzde 8 civarında ek prim ödemesi demek. Burada bir orta yol yok. Ya kıdem tazminatı hakkı korunacak ya da tırpanlanacak.

Kıdem tazminatı fonu büyük tehlike

İşçi ve işverenler taraflarının karşı çıktığı fonun ısrarla gündeme getirilmesinin nedeni işçilerin yararı değil ucuz kaynak ve fon ihtiyacıdır. Geçmişte kıdem tazminatı fonu girişimleri "işçiler kıdem tazminatına erişemiyor" gerekçesiyle yapılırdı. Şimdi buna gerek bile görülmüyor. Fon krizdeki ekonominin ucuz kaynak ihtiyacı için gündeme getiriliyor. Zaten konunun asıl muhatabı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iken, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından gündeme getirilmesi manidar değil mi?

Kıdem tazminatı fonu kıdem tazminatını adım adım ortadan kaldırmanın diğer adıdır. Kıdem tazminatı şu anda işverenin sorumluluğunda ve hak eden işçiye her yıl için 30 gün üzerinden ödeniyor. Kıdem tazminatı işveren tarafından ödendiği için dolaylı bir iş güvencesi işlevi de görüyor. Fon ise işveren tarafından her ay düzenli prim ödenecek bir mekanizma. İşveren fona prim ödeyecek işçi de hak ettiğinde kıdem tazminatını bu fondan alacak. Böylece tazminat ile işverenin bağı kopuyor. Kıdem tazminatının iş güvencesi işlevi yok oluyor.

Fon kıdem tazminatının yarı yarıya düşmesi demek

İşçilerin şu an aldığı 30 günlük kıdem tazminatını alabilmesi için işverenlerin her ay fona yüzde 8'den fazla prim ödemesi gerekiyor. İşverenler bunu istemiyor. Bunun yerine kıdem tazminatının 12-15 güne düşürülmesini istiyorlar. Bugüne kadar gündeme gelen bütün fon modelleri bu hesaba dayalı. Kısaca hem aylık yüzde 8 kesinti hem fon formülünü işverenler kabul etmiyor. İşçiler ve sendikalar da 12-15 güne düşecek bir modele evet demiyor. O yüzden de kıdem tazminatı fonu kurulamıyor. Yıllardır nice denklemler, modeller gündeme geldi. Hepsinde sonuç aynı. Kıdem tazminatı düşüyor ve iş güvencesi azalıyor. İşverenler kıdem tazminatını yük, işçiler ise hak olarak görüyor.

Kıdem tazminatı fona devredilirse tıpkı Zorunlu Tasarruf Fonu gibi, Konut Edindirme Fonu gibi ve son yılardaki İşsizlik Sigortası Fonu gibi olur. İşverenler

asla yüzde 8 gibi bir prime razı olmayacağı için kıdem tazminatı önce yarı yarıya düşer. Ardından işverenler fona prim yatırmaktan kaçınacakları için fon gelirleri düşer, fon hükümete bağlı olacağı için daha önceki fonlar gibi zarar eder.

BES ile entegrasyon felaket olur

Kıdem tazminatının BES ile entegrasyonu ise tam bir felaket olur. Henüz ayrıntıları belli olmasa da niyetin kıdem tazminatı ve BES'i tek hesapta veya tek kalemde toplamak olduğu anlaşılıyor. Bunun sonuçlarından biri kıdem tazminatının işten çıkarılma durumunda ödenmesine son verilmesi ve emekliliğe bağlı bir ödeme haline getirilmesidir. Diğer risk ise BES'in zorunlu hale getirilmesi ve BES primi ile kıdem tazminatı fonuna yapılacak ödemenin birleştirilmesi ve böylece kıdem tazminatı fonuna yatırılacak primin işçilerin ücretinden kesilmesi demektir.

İşçiler ve sendikalar kıdem tazminatının fona devrine karşı çıkarken, şimdi çok daha tehlikeli bir formül gündemde. Bu formül ile fon ve zorunlu BES için işçiden yeni kesinti yapılacak. Kıdem tazminatı fonunu da işçiler finanse edecek. İnanması zor ama yapılmak istenenin başka izahı yok.

"Kalkan" değil kıdem tazminatına balyoz!

BirGün 22 Haziran 2020

Kıdem tazminatına dönük sayısız taarruzdan biri daha gündemde. Bu kez ikili bir kıskaç söz konusu. Bir yandan "Tamamlayıcı" Emeklilik Sistemi (TES) adı altında kıdem tazminatının bir emeklilik fonuna dönüştürülmesi planlanırken, öte yandan "İstihdam Kalkanı" adı altında esnek çalışma biçimleri (özellikle belirli süreli iş sözleşmeleri) yaygınlaştırılarak kıdem tazminatı hakkı ortadan kaldırılmak isteniyor.

Bu yazı yazıldığında TES girişiminin akıbeti belirsizliğini koruyordu. Gelen tepkiler nedeniyle TES sonbahara ertelenebilir. TES sonbahara ertelense de bu plan ciddiyetini koruyor. Kıdem tazminatının fona devri girişimi bir taktik, bir şaşırtmaca değil hükümet için stratejik bir hedef. Öte yandan İstihdam "Kalkanı" adıyla yürütülen hazırlıklar da kıdem tazminatı için ciddi tehditler içeriyor.

Taktik değil strateji

Kıdem tazminatı Türkiye hükümetler ve işverenler için uzun yıllardır hedefte. Hükümetler kıdem tazminatına daha çok bir yeni ve ucuz kaynak aracı olarak bakıyor. Bu nedenle kıdem tazminatının fona devrini sık sık gündeme getiriyorlar. İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) bunun en büyük kanıtı. İSF'de biriken kaynaklara bazen hükümet doğrudan el koydu, bazen de ucuz iç borçlanma aracı olarak kullandı. Nitekim İSF kaynaklarının yaklaşık yüzde 90-95'i devlet tahvillerine yatırıldı. Bu tutar 2020 başında 120 Milyar TL'yi aştı.

Öte yandan hükümet İSF kaynakları ile işverenleri teşvik adı altında fonladı. Örneğin 2018'den bu yana İSF'den işverenlere doğrudan 35 Milyar TL'den fazla teşvik ve destek aktarıldı. Dolaylı desteklerle birlikte bu miktar çok daha yüksek. İşsizlik sigortasına toplam yüzde 4 prim yatırılıyor. Dolayısıyla daha yüksek bir prim kesintisi öngörülen kıdem tazminatı fonu hükümet için önemli ve yeni bir kaynak. Israrın nedeni ucuz kaynak ihtiyacı.

Öte yandan kıdem tazminatı hem hükümet hem de sermaye tarafından" işgücü piyasasında bir "katılık", bir "yük" ve maliyet artırıcı bir unsur olarak görülüyor. Kıdem tazminatına dönük taarruzların ikinci nedeni de bu. Sermaye çevreleri kıdem tazminatını ortadan kaldırmak, sınırlandırmak, ödeme koşullarını zorlaştırmak gibi çeşitli önerileri sık sık gündeme getiriliyor ve bunu da "yatırım ortamının iyileştirilmesi" adı altında yapıyor. Bu nokta da hükümet ve sermaye hemfikir. Dolayısıyla bu iki konu yıllardır gündemde ve giderek artan biçimde Resmî metinlerde de yansıyor.

Bu yüzden ne fon ne de esnek çalışma yoluyla kıdem tazminatının budanma girişimlerini hafife almamak lazım. İkisi de ciddi girişimler. İkisi de kıdem tazminatının üzerine bir balyoz gibi inecek hazırlıklar. Kıdem tazminatının doğrudan fona devri daha çıplak bir plan olduğunu için daha çok tepki alıyor. Esnek çalışma (belirli süreli iş sözleşmeleri) yoluyla kıdem tazminatının ortadan kaldırılması ise ilk çırpıda görülmüyor. Bu nedenle daha fazla dikkat çekilmesi gerekiyor.

IMF'nin kıdem tazminatı planı

Kıdem Tazminatının sınırlanmasına dönük ısrarlı bir talebin Uluslararası Para Fonu'ndan (IMF) geldiğinin altını çizmek lazım. Kıdem Tazminatı uzun yıllardır IMF'nin gündemindedir ve uluslararası sermaye çevreleri uzun zamandır kıdem tazminatından mustariptir. Kıdem tazminatına dönük planlar IMF ve uluslararası sermaye çevrelerinin taleplerine uygun yürütülmektedir.

Örneğin Şubat 2018'de IMF heyetinin Türkiye'de yaptığı görüşmeler sonunda hazırladığı raporda (Turkey: Staff Concluding Statement of the 2018 Article IV Mission) kıdem tazminatında "reform" yapılması isteniyor. Yine IMF heyetinin Eylül 2019'da yaptığı Türkiye ziyareti ardından hazırlanan raporda (*2019 Article IV Consultation Staff Report; And Statement by the Executive Director for Turkey*) "İşgücü hareketliliğini cesaretlendirmek için kıdem tazminatında reform yapılmalı" deniyor. Reform ile kastedilen ne olduğu izahtan varestedir. Bunu özellikle sosyal güvenlik reformundan biliyoruz. IMF ve Dünya Bankasının çalışma hayatı ve işgücü piyasaları ile ilgili kullandığı "reform" sözcüğü kazanılmış hakların budanması ve esnek-güvencesiz çalışmanın artırılması anlamına geliyor.

Öte yandan gerek TES ve gerekse esnek çalışma biçimleri (özellikle belirli süreli sözleşmelerinin yaygınlaştırılması) uzun süredir gündemde ve bir bölümü işveren örgütleri tarafından ısrarla savunulan bu politikalar hükümet tarafından hazırlanan çeşitli resmî belgelerde yer alıyor.

Ucuz ve uzun vadeli kaynak itirafı

2019-2023 dönemimi kapsayan 11. Kalkınma Planında kıdem tazminatının Bireysel Emeklilik Sistemine entegre edilmesi hedefi açık biçimde yazılıdır. TES de bir tür Bireysel Emeklilik Sistemidir. 11. Kalkınma Planı'nda kıdem tazminatı, esnek çalışma ve tamamlayıcı emeklilik sistemi ile ilgili konular net biçimde yer alıyor:

"Bireysel emeklilikteki otomatik katılım sistemi sistemde kalış süresi ve fon tutarını artıracak şekilde yeniden düzenlenecek ve bireysel hesaplara dayalı kurulacak kıdem tazminatı fonu ile entegre edilecektir. Kıdem tazminatı reformu gerçekleştirilecektir. Tamamlayıcı emeklilik kurumlarının kapsamı genişletilerek sektör, iş kolu veya meslek esaslı tamamlayıcı emeklilik kurumlarının güçlendirilmesi sağlanacaktır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma biçimleri etkinleştirilecek"

2020-2022 dönemini kapsayan Yeni Ekonomi Programı (YEP) da TES'e yer veriyor:

"Ekonomimizin uluslararası sermaye hareketlerindeki oynaklığa dayalı kırılganlığını azaltacak, reel sektöre Türk lirası cinsinden ucuz ve uzun vadeli kaynak sağlayacak bir Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi (TES) sosyal tarafların mutabakatı ile kurulacak ve sermaye piyasalarını derinleştirecek kapsamlı bir reform paketi devreye sokulacaktır."

Öte yandan YEP'te işgücü piyasasında esnekleştirme adımları da yer alıyor: YEP'e göre "İşgücü piyasasında yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği artırılacaktır." "Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan" ifadesi ile kastedilenin belirli süreli iş sözleşmesi ile (geçici) çalışma olduğu biliniyor.

Kalkınma Planı ile YEP'te yer alan bu hedefler Türkiye'nin en büyük işveren örgütü olan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından güdeme getirildi ve 16 Mayıs 2019'da toplanan Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) toplantısında kabul edilerek hızla hazırlıklara başlandı.

Bunlar arasında belirli süreli (geçici) iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılması, deneme süresinin 2 aydan 6 aya çıkarılması, telafi çalışmasında sürenin 2 aydan 6 aya çıkarılması ve denkleştirme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılması gibi öneriler yer alıyordu. Bu kararların ayrıntısı 3.6.2019 tarihli BirGün'de "İşçi hakları için büyük tehlike" başlıklı yazımda yer alıyor. Nitekim salgın döneminde 25/3/2020 tarih 7226 saylı kanunla telafi çalışmasında süre 4 aya çıkarıldı ve cumhurbaşkanına bu süreyi iki katına çıkarma yetkisi verildi. İstihdam "Kalkanı" ile çalışma hayatına dönük esneklikler daha da artırılacak.

Kalkan değil Truva Atı

Kıdem tazminatına yönelik taarruzun ikinci kolunu İstihdam "Kalkanı" olarak adlandırılan paket oluşturuyor. Bu paketin çalışma mevzuatında bir dizi esnek ve güvencesiz çalışmayı gündeme getireceği anlaşılıyor. Anadolu Ajansına sızdırılan ve ayrıntıları belli olmayan bu plan da kıdem tazminatı için büyük risk ve adeta bir Truva Atı niteliğinde.

Yansıyan bilgilere göre 25 yaşını doldurmayan veya 50 yaşın üstünde olan çalışanların daha kolay istihdam edilmeleri sağlanacak. Bu yaş gruplarındaki sigortalı işçilerin sayısı 3,7 milyon civarında (bütün sigortalıların yüzde 26'sı). Bu "kolaylığın" bir Truva Atı olduğuna şüphe yok. Bu yolla çalışanların belirli süreli iş sözleşmeleri ile (geçici olarak) çalıştırılmalarının önünün açılması kuvvetle muhtemel. Ayrıca 25-50 yaş arasında çalışanlarla belirli süreli iş sözleşmeleri iki yılı geçmemek üzere objektif koşul aranmadan ve işin niteliğine bakılmaksızın zincirleme yapılabilecek.

Böylece İstihdam "Kalkanı" adlı paket kıdem tazminatı için tam bir balyoz haline gelecek. Fon sisteminden (TES) ayrı olarak belirli süreli sözleşmeler bu şekilde yaygınlaşırsa kıdem tazminatı ortadan kalkmış olacak. Çünkü belirli süreli (geçici) çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkı yok. Dahası iş sözleşmesi belirli süreli olduğu için ihbar öneli (veya ihbar tazminatı) da söz konusu olmayacak. Bunlara ek olarak belirli süreli çalışanlar için iş güvencesi hükümleri de geçerli olmayacak.

Ey sendikalar, sendikacılar uyanık olunuz! Bütün yollar kıdem tazminatına çıkıyor ve kıdem tazminatının üstüne bir balyoz inmek üzere. Tarihe kıdem tazminatını kaybetmiş sendikacılar olarak geçmeniz işten bile değil!

BÖLÜM 11
Özelleştirme ve kamunun tasfiyesi

“Devletin temeline dinamit koymak”

BirGün 27 Ocak 2005

“Gece bekçisi devlet” benzetmesi liberal devlet anlayışını hicvetmek için kullanılır. Klasik liberaller devletin, sadece düzeni sağlamasını, ekonominin ve sosyal ilişkilerin dışında kalmasını savunur. Devlet asayişi, piyasanın güven içinde işlemesini sağlasın, gerisine karışmasın! “Gece bekçisi devlet” kavramı devletin çekildiği minimum nokta olarak bilinir.

Son on yıllarda yeni-liberaller ve yeni- muhafazakârların bunun çok çok ötesine gittikleri, güvenlik ve savaşın da büyük ölçüde özelleştiği ve piyasalaştığı biliniyor. Paralı askerlerden, özel askeri lojistik faaliyetlere kadar, bizzat orduların da özelleştirme sürecine girdiğini Irak işgali gözler önüne serdi.

Giderek artan bir biçimde, devletin her türlü faaliyetinin özelleşmesi, “etkin-verimli” devlet için pek çok kamu hizmetinin piyasadan satın alınması gündeme gelmekte. Bu aslında piyasa toplumu yaratma fikrinin doğal sonucundan başka bir şey değil. Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik özelleşiyorsa neden güvenlik, vergi toplama ve adalet hizmetleri de özelleştirilmesin? Bu alanların rekabete açılmasıyla devlet daha “küçük” daha “etkin” ve daha “masrafsız” hale gelir. Böylece vergiler çarçur olmaz, devlet büyük bir “ihale aygıtı” haline getirilir, siyasetçiler de ihale takibinden sorumlu olurdu!

Bu projeye güvenlik işinden başlamak da oldukça mantıklı ve cezbedici. Çünkü artan sosyal tahribat ve adaletsizlik doğal olarak “güvenlik” sorunlarını da artırmaya başladı. Bankaların ve şirketlerin güvenliğiyle başlayan özel güvenlik, giderek apartmanların, sitelerin güvenliğine kadar genişledi. Her yer güvensiz hale gelmeye, gelir uçurumu ve yoksulluk arttıkça duvarlar, çelik çitler yükselmeye başladı. Duvarların ve güvenlik kulübelerinin arkası belki güven-

liydi ama sokak güvensizdi. Sokağın güvenliği sağlanmalıydı. Ve nasıl SSK kuyruklarından bıkan vatandaşa, hastanelerin devri bir çare olarak pazarlanabiliyorsa, sokakları güvensiz hissedenlere de "özel sokak güvenliği" pekâlâ pazarlanabilirdi.

"Sosyal" olma işlevini çoktan unutmuş olan devlet, sokakların güvensiz oluşunun, kapkaçın ve soygunun hangi sosyal yapıdan beslendiğini görecek ve sokakları güvensiz kılan şeyin, bir güvenlik sorunu olmadığını anlayacak durumda değil. Oysa piyasa toplumu yaratmaya yönelik "büyük liberal taarruzun" yarattığı sosyal tahribatın kaçınılmaz sonucudur yaşananlar.

Artan güvensizlik duygusuna dahiyane çözüm DYP Genel Başkanı Mehmet Ağar'dan geldi. Ağar, sokak güvenliğinin özelleştirilmesini teklif ederek, her sokakta özel güvenlik sorumlularının oluşturulmasını ve bunların ücretlerinin de o sokakta oturan yurttaşlardan alınmasını önerdi. Eski polis müdürü ve İçişleri Bakanı Ağar'ın güvenlik konularındaki uzmanlığı herkesin malumu! Söz konusu öneri eskilerin deyimiyle müktesebatıyla mütenasip (geçmişine uygun) bir öneri olunca ciddiye almak gerekir.

Kendisinden, bazı ülkelerde bakanların korumasız gezebildiği, işlerine metroyla gidip gelebildiğini ve sokak kapıları kilitlenmeyen evlerin var olduğunu hatırlamasını beklemiyorduk kuşkusuz. Ama devletin temeline "dinamit" koyan ve devleti minimum vazifelerinden alıkoyan bu öneri de şaşırttı doğrusu.

Ağar'ın önerisi, "bildiğimiz anlamda devletin sonu" anlamına gelen oldukça neo-liberal bir öneridir. Bu öneri daha da geliştirilebilir. Emniyet hizmetleri bölünerek özelleştirilebilir. Örneğin sokak bekçiliği bir özel güvenlik şirketine, "polis imdat" servisi bir başka şirkete ihale edilebilir. Laboratuvar incelemeleri pekâlâ bu konuda uzman bir başka şirkete verilebilir. Adliyelerin ve ceza evlerinin işletmesi de neden özelleştirilmesin? Bir adliyenin işletmesi bir şirkete diğeri bir başkasına verilirse artan rekabet sonucu adalet de hızlanabilir!

"Piyasa toplumu" ve "bırakınız yapsınlar" fikrinin geleceği yer burasıdır. Sosyal güvenliğin piyasalaştırılmasıyla, verimli kamusal işletmelerin piyasaya peşkeş çekilmesiyle, SEKA'nın kapatılmasıyla, sokak güvenliğinin özelleştirilmesi fikri aynı yeni-liberal ideolojinin değişik ürünleridir. Sosyal devlet elden gidiyor diye yakınırken, "gece bekçisi" olarak da devletin sona erdiği, devletin sadece ihale bedellerini ödeyen bir mekanizmaya dönüştüğü zamanlara mı gidiyoruz?

Bir soru bütün rahatsızlığıyla yanıt bekliyor: Sağlık paralıysa, eğitim paralıysa, Sosyal Güvenlik Reform tasarısında yazdığı gibi sosyal güvenlik "cepten" karşılanacaksa, sokakların güvenliği paralı olacaksa, devlet denilen aygıt en sıradan temel işlerini yapmaktan aciz kalacaksa, neden vergi verelim ve neden bir devlete ihtiyaç olsun?

"SEKA nostaljisi" ve fanatik liberalizm

BirGün 2 Şubat 2005

Gülay Göktürk, 28.01.2005 tarihli *Tercüman*'da "SEKA Nostaljisi" başlıklı bir yazı yazdı. Yazı bir SEKA yazısı olmanın ötesinde "liberal itikat" ve fanatizmin şahikası niteliğinde. İşte yazıdan bir bölüm:

"Kapanma kararına karşı çıkan işçiler ve sendika, kararı ekonomik akıl açısından çürütmeye çalışmaktan çok SEKA nostaljisi temelinde bir kamuoyu yaratmayı tercih ediyor. Başkasının cebinden yapılan bu nostalji düşkünlüğüne pabuç bırakmamak gerekiyor.

SEKA'nın satılması kararı ne böyle duygusal gerekçelerle ne de sendikaların efelenmeleriyle değiştirilmemesi gereken bir karardır. Bu somut bir hesap kitap meselesidir"

Bir zamanlar işçi-sendika muhabiri olan yazar, sosyal adalet, sosyal devlet ve sendika gibi "nostaljik" ve "arkaik" bulduğu kurumlara karşı haşin görüşleriyle tanınıyor. Birkaç yıl önce, iş güvencesini "Katolik nikahı" olarak niteleyen Göktürk, işverenin keyfi davranmaya hakkı olduğunu yazmış ve "iş güvencesine" şiddetle karşı çıkmıştı.

SEKA'nın kapatılmasına karşı çıkanları nostalji ile suçlayan yazar, aslında vahşi kapitalizm nostaljisinden başka bir şey yapmıyor.

SEKA'ya 20 yıldır yatırım yapılmamış. Bırakalım kamu işletmesini, hür teşebbüse ait bir fabrika 20 yıl yatırımsız ayakta kalabilir mi, verimli olabilir mi? "Olan oldu, yapacak bir şey yok" denerek mesele geçiştirilebilir mi?

Bir rapora göre 6 Milyon dolar, bir diğerine göre 20 Milyon dolarlık yatırımla işletme rehabilite edilebilir, 700'den fazla işçi ve onlara bağımlı binlerce insan ferahlayabilir. Kürşat Bumin'in deyimiyle Boğaz kenarında 10-20 ev parasına. Ne de olsa "hesap kitap meselesi"!

Balıkesir'de illegal özelleştirme

İzmit SEKA'yı kapatma kararı alan Özelleştirme İdaresi (Öİ), bakın Balıkesir SEKA'da nasıl "özelleştirme" harikaları yaratmış.

Tespit kurulunca 52 milyon dolar değer biçilen işletme, Öİ tarafından Albayrak şirketler grubuna 1,1 milyon dolara satılmış. Yani Boğaz kenarında bir ev fiyatına! Yine "hesap kitap" meselesi. Satın alanlar ise "çöplük satın aldıklarını" iddia etmişler.

İzmit SEKA'ya 20 yıldır çivi çakmayanlar, ne hikmetse satıştan yirmi gün önce Balıkesir işletmesinin buharlı enerji sistemi ünitesinin yatırımını tamamlayıp ve fabrikayı öyle devretmişler. Kim bilir bu yenileme yatırına kaç para harcanmış. Ancak sendikanın yatırım talebi yıllardır kulak arkası edilmiş.

Sendikanın başvurusu üzerine, işlemin kamu yararına aykırı olduğunu düşünen İdare Mahkemesi yürütmeyi durdurmuş. SEKA Balıkesir şu anda kimin elinde dersiniz? SEKA'nın mı? Elbette hayır. Fabrikayı devralan şirket Öİ'ye bir yazı göndererek "mahkeme kararı adil değil uymayacağız" demiş ve "direnişe"

geçmiş. İşçinin "insani" direnişine "pabuç" bırakılmasın diyenler, Balıkesir'deki "illegal" özelleştirme için ne düşünür?

SEKA'yı kapatmak üzere fabrikaya güvenlik kuvvetlerini yığan hükümet, Balıkesir'deki hukuksuzluk karşısında neden süklüm püklüm?

Peki bütün bunlar "ekonomik akıl" ile "hesap kitap" ile ne kadar bağdaşır?

Özelleştirme ve "yeni-liberal taarruz", "zarar eden kamu işletmeleri satılmalı ya da kapatılmalı" sloganıyla başladı; sonra verimli-karlı kamu işletmelerine sıra geldi; önce "devlet ayakkabı-kumaş üretir mi" itirazları yapıldı, ardından "devleti küçültmek" adına eğitim sağlık ve sosyal güvenlik harcamalarını kısmak gündeme geldi. "Piyasa fetişizminin" sonu yok. Bu fanatizm, yarın "kanserli hastaların tedavileri çok pahalı" gerekçesiyle, bu hastaların tedavi masraflarını cepten ödemelerini gündeme getirecek. Yeni sosyal güvenlik reformu bunun hazırlığından başka bir şey değil.

Sorun aslında SEKA'nın SSK'nin ötesinde. Sorun, piyasa-toplum ilişkilerinin nasıl düzenleneceği. Toplum mu piyasanın egemenliğinde olacak, yoksa piyasa mı toplumun; "Piyasa toplumu" mu olacağız yoksa piyasayı dizginleyen, denetleyen ve düzenleyen "özgür bir toplum" mu?

Çiller'den Telekom masalları

BirGün 7 Temmuz 2005

Meğer Telekom'u PTT'nin T'siyken satsaymışız makus talihimizi yenermişiz. Seçmenin sandığa gömdüğü ve çoktandır kendisini unutma mutluluğuna eriştiğimiz Tansu Çiller, Telekom'un satılmasının ardından 4 Temmuz 2005 tarihli *Milliyet*'in manşetinde boy göstererek "Telekom'un 12 yıl önce satılmasını engelleyenler Türkiye'nin geleceğiyle oynadılar" iddiasında bulunuyor ve kendisi gibi bir ekonomi dehasına yazık edilmiş olmasının burukluğuyla, adeta vatanı kurtarmak için yeniden göreve hazır olduğunu müjdeliyordu!

Çiller'e göre Telekom 1994 yılında 40 Milyar dolar ediyormuş. Türkiye'nin iç borcu ise 14-16 Milyar dolar civarındaymış. Telekom'un yarısı satılsaymış, iç borç bitermiş, Türkiye borç-faiz sarmalını yenermiş, artık borç almasına gerek olmazmış ve IMF'ye muhtaç kalmazmış. Laf aramızda geriye 5-6 Milyar dolar çerez parası bile kalırmış!

İnsanları düşünsel olarak yıldırmanın ve toplum üzerinde ideolojik hakimiyet kurmanın yollarından biri de istatistikleri işine geldiği gibi çarpıtıp topluma sunmaktır. Hatta sayıları o hale getirirsiniz ki, kahvehane, berber ve taksi gibi toplumsal kanaat mekânlarında, dört işlemi gayet sağlam olan vatandaşın gözünde bir deha haline bile gelebilirsiniz. Bu ekolün iki yetenekli örneği Özal ve Çiller idi. Vatanın makus talihini yenmeyi kıl payı kaçıran Çiller'in iddialarındaki miktarları ele alalım: Birincisi, 1994 yılında Türkiye'nin iç borcu Çiller'in söylediğinden (14-16 Milyar dolar) birazcık daha fazlaydı: 21 Milyar dolar. Ancak bu kadar kusur kadı kızında da olur! Gelelim asıl iddiaya: Telekom satılabilseymiş iç borç bitiyormuş ve IMF'ye ihtiyaç kalmıyormuş. Peki ya dış borç?

Çiller dış borcu unutmuş, Fikret Bila da sormayı akıl edememiş anlaşılan! Oysa 1994 yılında Türkiye'nin dış borcu tam 66 Milyar dolar; toplam borcu ise 87 Milyar dolarmış.

Çiller Telekom'un o zamanlar 40 milyar dolar ettiğini söylüyor. 27-40 Milyar dolar diyenler de var. Daha yaygın görüş ise 20 Milyar dolar. Altı-üstü 7 ile 20 milyar dolar fark var rivayetler arasında ne gam! Özetle Çiller o günlerde Telekom'u satabilseymiş 10 Milyar dolar civarında bir gelir elde edecekmiş. Üstelik bu hesap, hür teşebbüsün bu parayı bir defada ödeyeceği varsayımına dayalı. Peki 87 Milyar dolar borç varken Çiller 10 Milyar dolarla vatanı IMF'ye muhtaç olmaktan nasıl kurtaracakmış? IMF'nin yıllar yılı ülkeyi teslim almasının nedeni bu dış borçlar değil mi? İnsan usta bir gazeteciden bu soruları sormasını bekliyor insan.

Peki bu arada Telekom satılamayınca ne olmuş? Ülkeye yük mü olmuş, zarar mı etmiş? Tersine, Telekom, sadece 2001-2003 arasında kamuya 12.2 Katrilyon TL (yaklaşık 9 Milyar dolar) kaynak aktarmış (*Radikal*, 2 Temmuz 2005). 1995-2004 yılları arasında Telekom'un net toplam karı ise 9 Milyar dolara ulaşmış. Öte yandan 1996'da toplam 73.800 olan Telekom çalışanlarının sayısı 2004 yılında 57.500'e gerilemiş. Daha az insanla daha çok iş; Liberal iktisatçıların pek sevdiği ifadeyle "performans" da artmış! Peki hal böyleyken bir peşin 5 taksit ve toplam 6.5 Milyar dolara Telekom neden satıldı? Her halde prensip meselesidir! Eskiden özeleştirmeciler "kamu işletmeleri zarar ediyor, bütçeye yük oluyor" masalını anlatırdı. Telekom, Tüpraş gibi verimli kuruluşlar söz konusu olunca başka masallara ihtiyaç var: "Sıcak parayla vatanın makus talihini yenmek" gibi!

Bu arada, Telekom'un resmî web sitesinde kurumun bilançoları nedense yer almıyor. Telekom'u satmak isteyenler belki utanıyordur. Çünkü her veri kendilerini yalanlayacak. Ancak Telekom'un özelleştirilmesine karşı kampanya yürüten iki sendikanın (Haber-Sen ve Haber-İş) web sitelerinde de Telekom ile ilgili raporlara ve araştırmalara ulaşmak mümkün değil. Afiş ve basın açıklamaları yanında belgeleri ve araştırmalarını da web sitelerine koymaları konuyla ilgilenen insanlara ve kamuoyuna seslerini duyurmalarına yardım edecektir.

Danıştay kapatılsın, müze yapılsın!

BirGün 3 Mart 2006

Daha önce de yazmıştım. TÜPRAŞ'ın yüzde 51 hissesinin Koç grubuna satılarak özelleştirilmesine ilişkin kararın yürütmesi Petrol-İş sendikasının açtığı dava sonucunda Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunca (idari yargının en üst organınca) 2 Şubat 2006 günü verilen bir karar ile durduruldu. Dün (29 Mart 2006) bu kararın uygulanması için son gündü. Bu yazı yazıldığında hükümet henüz kararı uygulamıştı. Hükümet, piyasalar kapandıktan (piyasalar hukuktan üstün!) sonra yargı kararını uygulayıp uygulamayacağını açıklayacaktı.

Siz bu yazıyı okuduğunuzda hükümetin kararı açıklanmış olacak. Hükümet yargı kararına uyup TÜPRAŞ'ın Koç grubundan geri alınmasına karar vermiş ise ben bu yazıyı boşuna yazmış ve yanılmış olacağım. Şaşırmış ve yanılmış olsam bile hükümetin yargı kararlarını uygulamaya başlamasından sadece sevinç duyarım, yanıldığım için özür dilerim. Keşke Tüpraş kararı uygulanmış olsa ve ben yanılmış olsam. Ancak hükümetin Danıştay kararını "fiili imkânsızlık" bahanesiyle uygulamayacağını düşünüyorum. Bütün işaretler ve açıklamalar bu yönde. Aksi halde Danıştay kararını uygulayacak olan bu kadar beklemezdi, yargı kararını uygulamamak için bahane aramazdı. Hukuk açısından tartışma götürmez bir karar konusunda "hukukçulardan görüş alıyoruz" garabetinin arkasına sığınmazdı.

Bu nasıl bir hukuk anlayışı ki idare karara uyup uymamayı tartışıyor ve sonuçta uymuyor. Oysa yargı kararları herkesi bağlar: Başta icra organını. Yargı kararlarını uygulamayan bir hükümet, yurttaşı da yargı kararlarına uymamaya teşvik etmez mi? Yoksa AKP hükümeti, adaletin yargı kararları ile değil de herkesin kendi hakkını kendi gücü ile aradığı, "ihkakı hak" ile sağlanmasını mı öneriyor. "İhkakı hak" yolunun en bilinen örneği mafya ve çeteleşmedir. Şimdi hükümet, Danıştay kararına karşı, kolluk gücüne güvenerek "ihkakı hak" yolunu mu seçiyor?

Artık her Danıştay kararının ardından hükümetin soğuk terler dökmesini engellemek lazım. Daha köklü bir çözüme ihtiyaç var. Bu Danıştay kapatılmalı, kapatılıp bir müze haline getirilmeli. Kararları uygulanmayacak bir kuruma ihtiyaç yok. Danıştay, "zamanın ruhuna" karşı direnenler için bir ibret müzesi olmalı! Bu müzede her bir Danıştay kararının memlekete "tiko para" olarak kaç milyon dolara mal olduğu vatandaşın anlayacağı şekilde görsel öğelerle açıklanmalı. Öyle ki bu müzeyi ziyaret edenler, Danıştay olmasaydı aslında Türkiye'nin nasıl çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmış olacağını idrak etmeli ve ziyaretini tamamladığında "hukuk devletini" bir daha ağzına alamamalı!

Öyle ya 138 yıllık Danıştay hükümetlerin tekerine az çomak sokmadı. Görevden alınan bürokrat Danıştay'a koştu, partizanlıktan yakınan vatandaş Danıştay'a koştu, grevi ertelenen sendika Danıştay'a koştu, mülkü ucuza kamulaştırılan vatandaş Danıştay'a koştu ve bu "hantal" devletin sürmesinden yana olan, "zamanın ruhunu kavrayamamış dinozorlar" Danıştay'a koştu. Danıştay az frene basmadı. "İş bitirici" hükümetlere az saç baş yoldurmadı.

Artık gerçeği kavrayalım! Danıştay Türkiye'nin millî gelirinin 10 bin dolara çıkmasının önünde engel! Danıştay iktisattan anlamıyor, Danıştay piyasa güçlerini tanımıyor, Danıştay küresel ekonominin gereklerini bilmiyor! Bir hukuk devletidir tutturmuş gidiyor. Danıştay, hukukun iktisada tabi olduğunu; piyasa kurallarının toplumsal ihtiyaçlar ve hukuksal değerlerin üstünde olduğunu kavrayamıyor! Evet, bu Danıştay kapatılmalı ve "piyasa güçlerine" karşı direnenler için bir ibret müzesi haline getirilmeli ve bu müzenin duvarlarına "adalet devletin temelidir" şiarı yerine "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" şiarı yazılmalı.

TÜSİAD ve "hukukun üstünlüğü" masalı

BirGün 15 Mart 2006

Diyelim ki yargılandığınız bir davada mahkûm oldunuz veya açtığınız bir davayı kaybettiniz. "Ben bunu saymam, bu karara uymam" diyebilir misiniz? Mümkün değil! İlgili devlet organları derhal harekete geçer ve yargı kararını icra ederler. Sıradan vatandaş yargı kararlarının uygulanması konusunda çaresiz ve eşit. Peki varsıllar ve iktidar sahipleri? Anayasaya göre fark yok. 10. maddeye göre "Herkes, ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz". İsmet İnönü'nün deyişiyle insanın "hadi canım sen de" diyesi geliyor.

Modern hukuk devletinin temel ilkelerinden biri de güçler ayrılığıdır. Bu ilke sayesinde hükümet ve idare kararlarının yargısal denetimi mümkün olur. Anayasa'nın 138. maddesine göre "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez" Bu kadar net hükümler karşında insan ferahlıyor ve "işte hukuk devleti bu" diyesi geliyor. Oysa Adalet Tanrıçasının sadece gözleri değil eli kolu da bağlı. İşte en yeni örneği:

TÜPRAŞ'ın yüzde 51'ini oluşturan kamu hisselerinin Koç grubuna satılarak özelleştirilmesine ilişkin kararın yürütmesi Petrol-İş sendikasının açtığı dava sonucunda Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunca 2 Şubat 2006 günü verilen bir karar ile durduruldu. Türkiye'nin en üst idari yargı erki TÜPRAŞ'ın özelleştirilmesi konusunda yürütmeyi durdurma kararı verdi. Bu kararın tebligat süreci tamamlanmış olup 26 Mart'a kadar Özeleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Tüpraş hisselerinin Koç grubundan alınarak kamuya aktarılması yasal zorunluluk. Ancak sürenin bitimine çok az kala hükümet oralı bile değil.

Oysa özelleştirme konusunda görüşleri ne olursa olsun karar herkesi ve her kurumu bağlıyor. Liberaller karalar bağlayıp "o kafa iş başında" diye feveran etse de "hukukun üstünlüğü" ilkesinin gereği yargı kararını içlerine sindirmek zorundalar. Ancak hukuk devletinin "kararlı" savunucusu liberallerimiz TÜPRAŞ'taki hukuk ihlali konusunda sessiz ve çifte standartlı.

Hükümet açısından ise bu ilk vukuat değil. Onlar sanki "burjuvazinin ortak işlerini yürüten idari bir komite"den ibaret. "Tiko para" onlar için her şeyin ve elbette hukukun da üstünde. İşte bir diğer örnek: Balıkesir SEKA'nın yok pahasına hükümet yanlısı bir sermaye grubuna satılması kararı yargı tarafından iptal edildi. Karar kesinleşti. Ancak Hükümet işletmeyi geri almamakta kararlı. Dahası geri alma işlemini yapmayan Özeleştirme İdaresinin eski ve yeni başkanı hakkında yapılan şikâyet karşısında Maliye Bakanlığı soruşturma izni bile vermemiş. Ancak Maliye Bakanının soruşturma izni vermeme kararı da idari yargı tarafından iptal edilmiş, hukuk süreci devam ediyor. Dön baba dönelim! Bakalım Adalet Tanrıçasını başka ne belalar bekliyor.

Bu noktada son zamanlarda "hukukun üstünlüğü" ilkesinin "yılmaz" savunucusu haline gelen TÜSİAD'ın tutumuna değinmek gerek. TÜSİAD, Tüpraş konusunda tam siper! TÜPRAŞ'ı satın alan Koç Grubunun Başkanı Mustafa Koç

TÜSİAD'ın Yüksek İstişare Kurulu Başkanı. Fakat büyük patronlar kulübü TÜSİAD'ın kendince ilkeleri var. Bakın "TÜSİAD Üyelerinin Uyduğu İş Ahlakı İlkeleri" arasında neler var: "Hukuka Saygı: Üyeler ve kuruluşları tüm faaliyetlerinde, ulusal ve evrensel hukuk normlarına saygılı olmak zorundadırlar". Ayrıca, TÜSİAD, gelişmiş bir ekonominin, siyasi ve ekonomik istikrarın, demokratik bir hukuk devleti olmaksızın tam anlamıyla tesis edilemeyeceği gerçeğini kamuoyuna anlatmayı, uzun yıllardan beri, misyonunun temel unsurlarından biri sayıyormuş (TÜSİAD Başkanı Ömer Sabancı, 26 Ocak 2006)

Şimdi fevkalade merak ediyoruz: TÜSİAD Başkanı Ömer Sabancı, Yüksek İstişare Kurulu Başkanı Mustafa Koç'a bu ilkeleri hatırlatıp TÜPRAŞ'ı derhal iade etmesi gerektiğini söyleyip hepimizi şaşırtacak mı, yoksa ucu kendilerine dokunan konularda çifte standartlı davranıp susacak mı? Veya soruyu şöyle soralım: Türkiye'nin büyük burjuvazisi hukukun üstünlüğü ilkesine inanıyor mu yoksa bize masal mı anlatıyor?

Not: Bu yazıda Av. Murat Özveri'nin Özgür Kocaeli gazetesinde yayınlanan aynı konudaki yazısından esinlendim, kendisine teşekkür ediyorum (ozgurkocaeli.com.tr).

ÖİB Kapatılsın, ÖYK dağıtılsın!

BirGün 16 Ekim 2008

Kapitalizm 1929'deki krizinden sonra ikinci büyük krizini yaşıyor. Kumarhane kapitalizmi çöktü. "Kendi kendine işleyen piyasa" efsanesi bir kez daha berhava oldu. ABD ve AB finansal krizle baş edebilmek için tarihin en büyük devlet müdahalelerini gerçekleştiriyor. Krize karşı dev kamulaştırmalar, devletleştirmeler gündemde. Finans sektöründe de artık devlet var.

Öte yandan finans sektöründe yaşanan krizin reel sektöre sirayet edeceği konusunda neredeyse herkes hem fikir. Bu krizin emekçiler açısından sonuçları ise malum: Alım gücünün düşmesi, yoksullaşma, ücretler üzerinde baskı ve işsizlik. Yakında çalışanlardan ne fedakârlıklar istenecek, görün! Sermayenin "devletçiliği" piyasanın tahribatının faturasını devlet eliyle halka ödetmekten ibaret.

Bu kriz kapitalizmin sonunu getirmedi şüphesiz. Ancak neredeyse 30 yıldır dünyayı kasıp kavuran neoliberal dogmanın, piyasa itikadının sonunu getirdi. Piyasanın kaynak dağılımda en iyi araç olduğu tezi yerle bir oldu. Devletin adalet ve güvenlik dışında her alandan çekilmesini savunanlar, eski özelleştirmeciler şimdi devletçi. Hatta devletin yeterince hızlı müdahale etmemesinden şikâyetçiler. Devlet müdahalesi arttıkça borsa bayram ediyor.

Bu kriz kapitalizmin sonunu getirmemiş olabilir ama özelleştirme dogmasının sonunu getirdi. Özelleştirme ideolojisi büyük darbe aldı. Belki de krizin en iyi tarafı budur. Bu kriz kamusalın ve toplumsalın yeniden üstünlük sağlaması için, piyasacılığın ideolojik hegemonyasının tepetaklak edilmesi için fırsattır.

Bu yüzden ülkemizde, krize karşı ilk hedef Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) ve Özelleştirme Yüksek Kurulu (ÖYK) olmalıdır. ÖYK ve ÖİB özelleştirmelerin ko-

muta merkezidir. ÖİB'in kapatılması, ÖYK'nin dağıtılması ve özelleştirmelerin durdurulması sendikaların ve toplumsal muhalefetin öncelikli hedefi olmalıdır. "Zaten özelleştirilecek ne kaldı? Hepsini sattılar" demeyin. Doğrudur Kasım 1994'te 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunla kurulan ÖYK ve ÖİB son 15 yılda kamu işletmelerini parsel parsel sattı.

Ancak sata sata bitiremediler. ÖİB'in portföyünde daha ne özelleştirmeler var! Enerji özelleştirmeleri, şeker özelleştirmeleri, liman özelleştirmeleri, Halk Bankası özelleştirmesi, Millî Piyango özelleştirmesi sırasını bekliyor. Bir kısmının ihale ilanları çıktı. Bir kısmının ise pazarlığı sürüyor. Otoyollar ve köprüler de özelleştirme kapsamına alındı Ayrıca TEKEL'in, PETKİM'in, Denizcilik işletmelerinin ve THY'nin özelleştirilmeyen kısımların satışı da sırada. Kısaca ÖİB'in daha satacağı çok kamu malı var.

Oysa küresel kapitalizmin krizi rüzgârı tersine döndürmüştür. Özelleştirmecilerin bütün iddiaları yerle bir olmuştur. Ancak bakın bizim özelleştirmeciler hâlâ neleri savunuyor: " Özelleştirme ile devletin ekonomideki sınai ve ticari aktivitesinin en aza indirilmesi, rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması, sermaye piyasasının geliştirilmesi" amaçlanıyormuş (Bakınız www.oib.gov.tr). ÖİB, özeleştirmelerin temel felsefesinin devletin asli görevleri olan adalet ve güvenlik dışındaki işlerden çekilmesi ve ekonominin piyasa mekanizmaları tarafından yönetilmesi olduğunu savunuyor. Güler misin, ağlar mısın?

Ama siz bakmayın Çiller'lerin Unakıtan'ların "son sosyalist devleti yıktım", "babalar gibi satarım" tafralarına ve ÖİB'in özelleştirme masallarına; Türkiye kapitalizmi de en küçük sarsıntıda tekrar "devletçi" kesilir. Bakmayın, "krize rağmen özelleştirmeler devam edecek" laflarına; özelleştirme artık zayıf halkadır. Uluslararası sermaye çevrelerine yakınlığı ile bilinen Financial Times gazetesi geçtiğimiz günlerde Türkiye'nin özelleştirme programının ekonomik krize "kurban" gideceği yazdı. Doğru söze ne denir. Ne demişti Başbakan? "Kriz fırsat olabilir." İşte fırsat! Kriz, geç de olsa özelleştirme talanına son verilmesi için ve henüz satılmayan kamu mallarını kurtarılması için fırsat olabilir. Evet, kriz fırsat olsun! ÖİB kapatılsın, ÖYK dağıtılsın!

Özelleştirme İdaresi kapatılsın!

BirGün 8 Ocak 2009

Bu bir fikri takip yazısı. 16 Ekim 2008 tarihli *BirGün* yazımın başlığı "ÖİB kapatılsın, ÖYK dağıtılsın" idi. Yeni bir özelleştirme dalgasıyla girdiğimiz 2009'da Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın (ÖİB) ve Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun (ÖYK) kapatılması hedefi daha da yaşamsal. 2009'un ilk günlerinde özelleştirmeyle ilgili üç vahim gelişme yaşandı.

Önce yeni bir özelleştirme taarruzun hedeflerini koyan Türkiye Ulusal Programı Resmî Gazete'de yayımlandı. Ardından Dünya Bankası'nın özelleştirmede Türkiye'yi başarılı bulduğu açıklandı ve son olarak ÖİB Başkanı Metin Kilci BOTAŞ ve

MKEK ve TKİ'nin de özelleştirilebileceğini söyledi. Herkes gider Mersin'e, biz gideriz tersine! Kapitalizmin merkezinde krize karşı devasa devletleştirmeler yaşanırken AKP hükümeti "babalar gibi" satmaya devam ediyor.

"Özelleştirmede iş işten geçti, özelleştirecek ne kaldı ki?" diye düşünenler olabilir. Ancak özelleştirilecek o kadar çok kamu kurumu ve hizmeti varmış ki şaşarsınız. Sata sata bitirememişler. 31 Aralık 2009 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Ulusal Programa baktığımızda bu gerçeği çok daha açık görüyoruz. Özelleştirilmesi hedeflenen kamu kurum ve hizmetleri saymakla bitmiyor.

Resmî Gazete'de yer alan programa göre tamamen özelleştirilecek olan kamu kurum ve hizmetleri şunlar: Bankacılık (Halk Bankası, Ziraat Bankası, Vakıflar Bankası), hava ve deniz ulaşımı, lokomotif ve vagon üretimi (TÜLOMSAŞ), et-balık ürünleri piyasası, şeker fabrikaları, tütün ve çay ürünlerinin işlenmesi (ÇAYKUR), petrokimya sanayi, malzeme alımı (DMO), elektrik dağıtım ve toptan ticareti (TEDAŞ), şans oyunları (Millî Piyango), İMKB, altın borsası, araç muayene istasyonları, otoyol/köprü işletmeciliği, belediye-çöp/atık toplama ve yeniden değerlendirme, telekomünikasyon ve turizm.

Kısmen özelleştirilecek kamu kurum ve hizmetleri ise şunlar: elektrik üretimi, su şebekesi, kanalizasyon altyapısı, sağlık, eğitim, savunma, radyo-televizyon yayıncılığı, doğal gaz piyasası, kömür ve diğer maden işletmeciliği olarak sayılmaktadır. Görüldüğü gibi listede yok yok. Sağlık, eğitim, ulaşım, elektrik, doğal gaz, su ve de silahlar. Kısaca daha "babalar gibi" satılacak çok şey var!

Bu özelleştirme programının yayımlanmasından birkaç gün sonra 5 Ocak 2009 tarihli gazetelerde Dünya Bankası'nın Özeleştirme İdaresi Başkanlığı'nı özelleştirmede pek başarılı bulan raporuna ilişkin haberler yer aldı. ÖİB, özelleştirmeleri şeffaf, açık ve rekabetçi bir ortamda yapmış ve başarılı sonuçlar elde etmişmiş. Dünya Bankasından aldığı bu feyzle artık Özelleştirme İdaresini kimse tutamaz. Nitekim 6 Ocak 2009 tarihli gazetelerde ÖİB Başkanı Metin Kilci özelleştirmede bombayı patlattı. Kilci, BOTAŞ, MKEK ve TKİ gibi dev kamu kuruluşlarının da özelleştirilebileceğini açıkladı. Gerçekten bomba gibi hedefler: Doğalgaz, silahlar ve madenler!

Örneğin BOTAŞ ve Makine Kimya ne kadar iştah kabartıcı değil mi? Doğal gazdan özel sektör ne güzel para kazanır veya silah üretiminden. Hepsi garanti sektörler. Doğalgaz ve silahın talep esnekliği yok, krizde bile kazandırır. Her daim pazar hazır. Ne güzel iş! Makine Kimya'yı özelleştir sonra da özel sektör silah üretip devlete satsın. Buna devletli özelleştirme mi demeli?

Dünya piyasacı politikalarda vites küçültürken ve neoliberal politikalar konusunda ciddi bir sorgulama ve devasa devletleştirmeler yaşanırken, AKP hükümeti tersine piyasacılıkta, özelleştirmede vites yükseltiyor. O halde toplumsal muhalefet ve sendikalar da vites yükseltmeli ve özelleştirmelerin durdurulmasını ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın kapatılmasını hedeflemelidir.

Kriz piyasaperestlerin 20-30 yıldır süren ideolojik egemenliğini sarstı. Şimdi sıra bunu somut başarıya dönüştürmekte.

Özelleştirme İdaresi kapatılsın ve o kocaman binası piyasa kurbanları anısına müze yapılsın!

Sarı gazetecilik ve bir kamu işletmesinin gaspının inanılmaz öyküsü

T24 28 Haziran 2013

Gezi eylemleri Türkiye'de sadece demokrasi açısından değil gazetecilik açısından da bir turnusol oldu. Türkiye ana akım medyasının önemli bir bölümünde görmezden gelme, yok sayma, çarpıtma, kirli ve yalan haber gibi utanç verici tutumlar görüldü. Medyanın bir bölümü hükümetin hiddetinden korktuğu için, bir bölümü ise devletle/hükümetle çıkar ilişkisi içinde olduğu için "sarı" gazetecilik olarak nitelenebilecek tutumlar sergiledi. Sergilemeye de devam ediyor.

Türkiye'de devlet/hükümet güdümlü gazeteciliğin tarihsel kökleri derin olmakla birlikte, 1990'larda medyanın sermaye yapısının değişmesiyle birlikte, medya patronları ile hükümet/devlet arasında doğrudan kliyentalist bir ilişki oluştu. Medya patronlarının önemli bir bölümünün gazetecilik dışı ekonomik faaliyetleri nedeniyle bağımlı ve güdümlü bir medya yapısı oluştu. AKP döneminde kamu ihaleleri, özelleştirmeler ve el koymalar yoluyla medya üzerinde hükümet nüfuzu görülmedik biçimde arttı.

Sarı gazetecilik de tıpkı sarı sendikacılık gibi patronun denetiminde ve yönlendirmesindedir. Asıl olan okurun/işçinin hakları değil patronun çıkarlarıdır. Gazeteler ve televizyonların kamuoyunun doğru bilgilendirilmesinin bir aracı değil, patronun (ve siyasi patronun) çıkarları doğrultusunda kamuoyu oluşturmanın aracıdır. Bunun için bazı haberler görmezden gelinir, bazıları çarpılır ve bazıları ise imal edilir. Gezi sürecinde bunun sayısız örneklerini yaşadık. Bu süreçte *Yeni Şafak* gazetesi çok sayıda spekülatif, tahrik edici ve gerçek dışı habere imza attı. Göstericilerin Başbakanın evini ele geçireceği, Kandil gecesi camilerin işgal edileceği, oyuncu M. Ali Alabora'nın hedef gösterilmesi gibi çok sayıda kirli habere imza attı. Gazetenin bu kışkırtıcı yayın politikasında ısrarı devam ediyor. Hükümetle güçlü çıkar ilişkileri olan bir gruba ait gazetenin yayın politikasının bu çıkar ilişkilerinden bağımsız olacağını düşünmek hayal görmek olur.

Balıkesir SEKA işletmesi nasıl peşkeş çekildi?

SEKA Balıkesir işletmesinin piyasa değerinin yüzde 2'si gibi inanılmaz bir fiyatla Albayrak Grubuna satılması ve yargının iptal kararına rağmen geri alınmaması, medya ile hükümet arasındaki çıkar ilişkilerinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Şimdi bir hukuk skandalı olan SEKA Balıkesir işletmesinin peşkeş çekilme sürecinin ayrıntılarına bakalım.

SEKA'nın en büyük işletmelerinden biri olan Balıkesir işletmesi, Aksu işletmesi ile birlikte gazete kâğıdı üretiminde tekel durumundaydı. SEKA Balıkesir işletmesi yurtiçi talebin yaklaşık yüzde 35'ini karşılayabilecek kapasiteye sahipti. Üretim tesisleri yanında 1800 dönüm arazisi, 185 lojmanı ve sosyal tesisleri olan SEKA Balıkesir işletmesi 13 Mayıs 2003 tarihinde 1,1 milyon dolar bedelle Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) tarafından Albayrak Turizm Seyahat İnşaat Ticaret A. Ş'ye satıldı. 1,1 milyon doların güncel değeri ile 2 milyon TL'ye

karşılık geliyor. Bu miktarın Balıkesir'de 10-15 daireli bir apartmanın bedeli olduğunu hatırlatalım. Albayrak Grubu küçük bir apartman bedeli karşılığında SEKA'nın en önemli işletmelerinden birini elde etmişti.

Bizzat SEKA tarafından yaptırılan değer tespiti ile satış bedeli karşılaştırıldığında durumun vahameti ortaya çıkmaktadır. 27.1.2003 tarih ve 19 sayılı Değer Tespit Komisyonu kararı ile SEKA Balıkesir işletmesinin piyasa değerinin 51,2 milyon ABD doları olduğu tespit edilmişti. 51,2 milyon ABD doları değer biçilen Balıkesir işletmesinin, bu tespitten birkaç ay sonra 13 Mayıs 2003 tarihinde 1,1 milyon dolar bedelle Albayrak Grubuna satılmasının akla, mantığa, hukuka ve kamu yararına aykırı bir işlem olduğu açıktır. Nitekim SEKA'nın bir diğer işletmesi olan Dalaman İşletmesi 2001 yılında 40 milyon ABD doları bedelle satılmıştı.

Adeta bir peşkeş niteliği taşıyan SEKA Balıkesir özelleştirme kararı 13.05.2003 tarihinde kesinleşti. Kararın kesinleşmesi üzerine SEKA'da örgütlü olan Selülöz-İş sendikası 22.05.2003 tarihinde Bursa 2. İdare Mahkemesine yürütmenin durdurulması ve iptal için dava açtı. Bursa 2. İdare Mahkemesi 28.07.2003 tarihinde yürütmenin durdurulmasına karar verdi. Ancak karar Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) tarafından uygulanmadı. Bursa 2. İdare Mahkemesi kararına karşı, ÖİB tarafından Bursa Bölge İdare Mahkemesi'ne yapılan itirazı, Bölge İdare Mahkemesi 18.09.2003 tarihinde reddetti ancak bu karar da uygulanmadı.

ÖİB Anayasayı İhlal Etmiştir

Ardından 15.10.2003 tarihinde Bursa 2. İdare Mahkemesi özelleştirmeyi bu kez esastan (2003/1250 karar sayısı) iptal etti. Mahkeme kararında 51,2 milyon dolar piyasa değeri olan işletmenin 1,1 milyon dolara satılmasının kamu yararına ve özelleştirmenin amacına uygun olmadığı gerekçesine yer verdi. Ancak bu karar da uygulanmadı.

ÖİB, iptal kararını Danıştay'da yürütmeyi durdurma istemiyle temyiz etti. Danıştay 13. Dairesi 07.05.2004 tarihinde yürütmeyi durdurma istemlerini reddetti. Ancak Danıştay'ın bu kararı da uygulanmadı. ÖİB, yürütmeyi durdurma isteminin reddine ilişkin karara usulde böyle bir yol olmamasına karşın, karar düzeltme istedi, bu istemleri de Danıştay tarafından 07.02.2005 tarihinde reddedildi. Ancak idare kararı yine uygulanmadı.

Son olarak Danıştay 13. Dairesi 06.06.2005 tarihinde bu kez temyiz istemlerini esastan inceleyerek reddetti. Danıştay kararında işletmenin arsa ve arazilerinin değerinin tesislerden daha yüksek olduğunu vurgulayarak, işletmenin piyasa değerinin çok altında satılmasının kamu yararına aykırı olduğu gerekçesine yer verildi. ÖİB bu kararı da uygulamadı. ÖİB, bu karara karşı da karar düzeltme istedi ve bu istemleri de 03.03.2006 tarihinde reddedildi. Ancak ÖİB kararı yine uygulanmadı.

Şaka gibi ama ÖİB açıkça yargıya ve Anayasa hükümlerine meydan okuyarak, tam bir keyfilikle davrandı. Bursa 2. İdare Mahkemesinin ilk yürütmeyi durdurma kararı verdiği 28.07.2003 tarihinde SEKA Balıkesir'i geri almak zorunda olan ÖİB, kararın kesinleşmesinden sonra da yargının emredici kararını

uygulamayarak kırılması zor bir hukuk tanımazlık rekoru elde etti. Oysa Anayasa'nın 138. maddesine göre "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez." ÖİB başkanlığı bu hükmü açıkça ihlal etti.

TÜPRAŞ gibi iptal edilen birçok özelleştirme kararının ardından yeniden ihale açan ÖİB SEKA Balıkesir örneğinde bırakın yeni ihale açmayı, ihaleyi bile iptal etmedi.

Öte yandan, yargı kararlarına rağmen işletmeyi elinde tutan Albayrak Grubu ödemeyi de taksit taksit yaptı 1,1 milyon dolarlık satış bedelinin 220 bin dolarlık kısmı 10.06.2003 tarihinde, 220 bin dolarlık kısmı 11.06.2004 tarihinde, kalan 660 bin dolarlık kısmı ise 22.08.2012 tarihinde ödendi. Bir kamu işletmesi adeta taksitle daire satın alır gibi hükümete yakın bir sermaye grubuna peşkeş çekildi.

Ve bütün bu hukuk garabetinin üzerine yeni bir hukuk garabeti AKP hükümeti tarafından 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkında Kanun'da 26.04.2012 tarihinde bir değişiklikle eklendi. Bu yasa değişikliği ile "fiili imkânsızlık karşısında geri dönülemeyecek bir yapının ortaya çıkması halinde yargı kararlarının uygulanmasına yönelik olarak, Bakanlar Kurulu tesis edilecek iş ve işlemler konusunda karar almaya yetkilidir" hükmü getirildi. Böylece yargı kararının uygulanmasının önü kapatıldı ve Bakanlar Kurulu SEKA Balıkesir işletmesinin özelleştirilmesinin iptali de dahil çok sayıda yargı kararının uygulanmamasına karar verildi.

Kısaca önce minare çalınmış ve sonra kılıf hazırlanmıştır. 13.5.2003'te satışı kesinleşen ve 28.07.2003 tarihinde satışının yürütmesi durdurulan işletmeyi bu tarihte geri alması gereken ÖİB, bunu yapmamış, hükümet 9 yıl sonra yargı kararların uygulanmasını engelleyen bir yasa çıkartarak bu geriye dönük bu 9 yıllık gaspa yasal kılıf hazırlamıştır.

Yargı kararlarını ve Anayasa hükümlerini hiçe sayan bu uygulamayla ÖİB, SEKA Balıkesir işletmesini Albayrak Grubuna peşkeş çekmiş, Albayrak Grubu da yargı kararına rağmen gaspı sürdürmüştür. En az 50 milyon dolar zararına satılan bir işletmeyi alan grubun kendisine bağlı yayın organları ile diyet ödemesi eşyanın tabiatı olsa gerektir.

İşte sarı gazeteciliğin ekonomi politiğine dair bir örnek. Çok sayıda başka örneği olduğunu unutmadan.

Not: Bu yazının hazırlanması sırasında konu ile ilgili belgeleri ve görüşlerini benimle paylaşan Av. Dr. Murat Özveri'ye teşekkür ediyorum.

Kısa bir özelleştirme bilançosu

BirGün 5 Mart 2018

Özelleştirme zehiri şekere de sirayet etti, sıra şeker fabrikalarına da geldi. 14 şeker fabrikasının 2018 yılı sonuna kadar özeleştirilmesi hedefleniyor. Özelleştirilmesi planlanan şeker fabrikalarına 10 bin civarında işçi çalışıyor. Bu özelleştirme süreci sadece işçileri değil pancar üreticilerini de yakından ilgilendiriyor. Dahası bu özelleştirmenin nişasta bazlı şekere, GDO'lu mısırdan yapılan şekere kapıların açılması anlamına geldiğini vurgulanıyor.

Şekerdeki özelleştirme işçiyi, üreticiyi ve tüketiciyi yakından ilgilendiriyor. Çeşitli defalar özelleştirilmesi gündeme gelen ancak her defasında özeleştirme programından çıkarılan şeker fabrikalarının tekrar özelleştirme gündemine alınması, hükümetin nakde sıkıştığının göstergesi. Çünkü özelleştirmeden gelen paranın en büyük bölümü hazineye aktarılıyor.

Şeker fabrikalarının özelleştirilmesi 1980'lerin ortalarında Özal-ANAP dönemiyle birlikte başlayan liberal furyanın, kamu işletmelerinin tasfiyesi politikasının devamı niteliğinde. Özal döneminde başlayan vahşi özelleştirme ve devletin ekonomiden çekilmesi politikası sonucu bir yandan kamu işletmeleri ve malları satılırken, öte yandan kamu istihdam politikası değiştirilmişti. Sadece mal üreten kamu işletmeleri değil kamu hizmeti üretimi de özelleştirilmeye başlanmıştı. Özelleştirme topyekûn kamunun küçültülmesi kamunun mal ve hizmet üretiminin ticarileştirilmesi ve özel sektöre devri anlamına geliyordu.

2000'ler: Özelleştirmenin "Altın Çağı"!

Özelleştireme sadece KİT'lerin özelleştirilmesi değil, başta sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik alanları olmak üzere ticarileşmenin yoğunlaşması, kamu personeli eliyle gördürülmesi zorunlu olan kamu hizmetlerinin hizmet alımı ve taşeron sistemi yoluyla yapılması anlamına geliyordu. Özal-ANAP döneminde başlayan kamunun tasfiyesi süreci 1990 yıllarda başta Anayasa mahkemesi olmak üzere yargıdan gelen müdahaleler ve sendikaların itirazları gibi nedenlerle istenen hızda gerçekleşmedi. Bu süreçte Prof. Dr. Mümtaz Soysal Hocanın özelleştirmeye karşı ısrarlı mücadelesini bir kez daha hatırlayalım.

Özeleştirme ve kamunun tasfiyesi (neoliberal proje) altın çağını 2000'li yıllardan sonra yaşadı. Gerek kamu işletmelerinin ve gerekse kamu hizmetinin özelleştirilmesinin şampiyonu AKP hükümetleri oldu. 2003-2016 dönemi özelleştirmelerin toplam özelleştirmeler içindeki payı yüzde 88'dir. 1986-2002 döneminde toplam 8 milyar dolarlık özelleştirme gerçekleştirilirken 2003-2016 döneminde 60 milyar dolara yakın özelleştirme gerçekleştirildi. 1986'dan bugüne kadar 217 kamu kuruluşu satıldı. 1986 yılından bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 68,4 milyar dolar düzeyindedir.

Cumhuriyetin ekonomik birikimi 47 Milyar dolara satıldı

Peki özelleştirmelerden elde edilen kaynaklar ne oldu? Özelleştirmelerden elde edilen kaynağın yaklaşık yüzde 30'u (20,4 milyar dolar) özelleştirilen kuruluşlara yapılan (sermaye iştirakleri, verilen krediler, çalışanlara yönelik iş kaybı ve

özelleştirme sonrası tazminatları ile emeklilik primi gibi) ödemelerdir. Dolayısıyla elde edilen gelirin yüzde 30'u kamuya kaynak olarak aktarılmadı. Özelleştirmelerden 47 milyar dolar Hazineye ve Kamu Ortaklığı Fonuna aktarıldı.

Özelleştirme Fonunun nakit fazlası, Hazinenin iç ve dış borç ödemelerinde kullanılmak üzere Hazine hesaplarına intikal ettirilen tutarlardır. Kamu Ortaklığı Fonu'nun kullanım alanı ise baraj, otoyol ve içme suları gibi altyapı tesislerinin finansmanıyla ilgilidir. Dolayısıyla kamunun cumhuriyet tarihi boyunca kurduğu ve biriktirdiği ne var ne yok satılmış ve bunlardan elde edilen 47 milyar dolar iç ve dış borç ödemesi ile baraj ve otoyolların finansmanına harcandı. Adeta borç ödemek için baba mallarını satan mirasyedi tavrı!

Halen özelleştirme kapsam ve programında 17 kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşların 8 tanesinde yüzde 50'nin üzerinde kamu payı vardır. Bunun yanı sıra, özelleştirme kapsamında 938 taşınmaz, 40 tesis, 10 otoyol ile 2 boğaz köprüsü de yer alıyor. Artık kamu har vurup harman savrulmuş geriye birkaç değerli parça daha kalmıştır. Şimdi sıra mirasın son parçalarını satmaya geldi.

Neler neler satıldı!

Neler satıldı? Hatırlayalım! Satılan 200'den fazla kamu kuruluşunu saymaya yerimiz yetmez ama birkaçını hatırlayalım. Sümerbank, TEKEL, TÜPRAŞ, SEKA, İsdemir, Kardemir, Eti Maden işletmeleri, Petkim, Telekom, Çimento fabrikaları, Petrol Ofisi, TÜGSAŞ (Gübre Fabrikaları) ve daha niceleri. Pek çoğu (hani "bunların bir dikili ağacı yok" denilen) erken cumhuriyet döneminde kurulmuş olan kamu işletmelerinin neredeyse tamamı 47 milyar dolar karşılığında satıldı.

47 Milyar dolar bugünkü kur ile 178 Milyar TL anlamına geliyor. Diğer bir ifade ile 1986-2016 dönemi yıllık ortalama özelleştirme geliri 6 milyar TL'dir. Türkiye'nin 2018 bütçesinin 760 Milyar TL ve millî gelirinin 3 trilyon doların üzerinde olduğunu hatırlatalım. 30 yıldır sata sata bitiremedikleri cumhuriyet döneminde kurulan işletmelerin özelleştirilmesinden elde edilen gelir işte budur.

Ve asıl ironik olan "devlet ayakkabı mı üretsin", "devlet bez mi üretsin", "devlet çimento mu üretsin" neoliberal şımarıklığı içinde gelinen yerdir. 1980'lerde 900 bini aşan kamu işçisinin sayısı 150 binlere düşerken 750 bin işçi yeniden kadroya alınıyor ama öte yandan 10 bin işçinin çalıştığı şeker fabrikaları özelleştirmeye çalışılıyor. Bir yandan Türk Telekom özelleştirmesinin yanlış olduğu itiraf ediliyor ama öte yandan stratejik bir ürün olan şeker özelleştiriliyor.

Özelleştirmenin iyisi yoktur. Yol yakınken şeker fabrikalarının özelleştirilmesinden vazgeçilmelidir.

Bir Twitter bedeline satış

BirGün 7 Kasım 2022

29 Ekim'de Cumhuriyetin kuruluşunun 99. yılını kutladık. 100. Yıla bir yıl kaldı. 2 Kasım ise Adalet ve Kalkınma Partisi, AKP'nin 2002 seçimlerini kazanarak hükümete gelmesinin ve kesintisiz tek parti iktidarının 20. yılıydı. AKP Kasım 2022'den bu yana tek başına ülkeyi yönetiyor. AKP dönemi 100 yıllık cumhuriyet döneminin beşte birini kapsıyor. Bu haliyle erken Cumhuriyet döneminin tek parti dönemiyle (1925-1945) denk bir süre, çok partili dönemlerin ise en uzun kesintisiz tek parti hükümetleri dönemi. Dolayısıyla bu dönemin bilançosunun çeşitli yönleriyle çıkarılması son derece önemli. Bu dönem gerek siyasal açından gerekse iktisadi ve sosyal açından Türkiye'nin en tartışmalı ve kritik dönemlerinden biri. Bu hafta ve önümüzdeki haftalarda bir dizi yazıyla bu dönemin emek açısından bir değerlendirmesini yapmaya çalışacağım. İlk yazımda kamu kesimin tasfiyesini ve özelleştirmeyi ele almak istiyorum. Ama önce bir hatırlatma.

Bir 12 Eylül mucizesi: Yüzde 34 ile yüzde 66 temsil

AKP bir yandan 2002 krizinin yaratmış olduğu toplumsal tepki öte yandan 12 Eylül ürünü yüzde 10 barajına dayalı seçim mevzuatının lütfuyla oyların yüzde 34,2'sini almasına rağmen parlamentoda bunun iki katı bir çoğunluğa ulaştı ve milletvekillerinin yüzde 66'sını çıkardı. 2002 seçimlerinde kullanılan 31,5 milyon geçerli oyun 14,6 milyonu temsil edilmemiş, seçmen iradesinin yüzde 46,3'ü parlamento dışında kalmıştı.

AKP iktidarının 20. yılında asla unutulmaması gereken husus 2002 yılında yapılan seçimlerde parlamentoda ezici bir çoğunluk sağlayan AKP'nin milletin çoğunluğuna dayanmadan tek başına iktidar olmasıydı. 12 Eylül darbesinin ürünü yüzde 10 barajı olmasaydı AKP asla iktidar olamayacaktı. Bir kez iktidara geldikten sonra sonraki seçimlerde oyunu artırmasına rağmen ilk iktidar oluşunu 12 Eylül mevzuatına borçlu olduğu ve millî iradeye rağmen iktidar olduğu unutulmamalı.

AKP 20 yıldır kesintisiz biçimde Türkiye'yi yönetiyor. "Demokratikleşme" iddialarıyla yola çıkan AKP'nin aslında demokratikleşme gibi bir gündemi olmadığı kısa sürede görüldü. Özellikle 2010'lu yıllarda başlayan ve halen devam eden görülmemiş ölçüde hukuksuzluk ve otoriterleşme dönemin asli karakteri oldu. Ancak bu dönem sadece hukuksuzlukları ile değil dizginsiz bir neoliberalizm dönemi olarak da anılacaktır. Kamunun tasfiyesi özelleştirme ve taşeronlaştırma en yaygın haline bu dönemde ulaştı. Özellikte özelleştirme süreci tamamlandı. Aşağıda dönemin özelleştirme bilançosunu ele aldım.

100 yılı 20 yılda sattılar

24 Ocak 1980 kararlarıyla temel ekonomik zihniyetin değişmesiyle birlikte önü açılan özelleştirmeler Anavatan Partisi (ANAP)-Özal döneminde 1986'da başladı. ANAP-Özal döneminde başlayan özelleştirme ve devletin ekonomiden çekilmesi politikası sonucu bir yandan kamu işletmeleri ve malları satılırken, öte

yandan kamu istihdam politikası değiştirildi. Böylece 1980'lerden günümüzde istikrarlı biçimde sürdürülen politikalar soncunda kamu işletmeleri adeta tasfiye edildi. Ancak özelleştirme ANAP ve Özal ile özdeşleşmiş olmasına rağmen ANAP dönemindeki özelleştirmeler devede kulak kalmaktadır. AKP hükümetleri ANAP-Özal dönemine göre daha yoğun ve kapsamlı bir özelleştirme politikası izledi ve ne var ne yok sattı.

Özal-ANAP döneminde başlayan kamunun tasfiyesi ve özelleştirme süreci 1990 yıllarda başta Anayasa Mahkemesi olmak üzere yargıdan gelen müdahaleler ve sendikaların tepkileri gibi nedenlerle istenen hızda gerçekleşmedi. Bu vesileyle Mümtaz Soysal ve İlter Ertuğrul'un yoğun çabalarını ve onların büyük katkılarıyla faaliyet yürüten Kamu İşletmeciliğimi Geliştirme Merkezinin (KİGEM) rolünü teslim etmek gerekir.

Özeleştirme ve kamunun tasfiyesi altın çağını AKP döneminde yaşadı. Gerek kamu işletmelerinin ve gerekse kamu hizmetinin özelleştirilmesinin şampiyonu AKP hükümetleri oldu. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) verilerine göre 1986 yılından bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı yaklaşık 71 dolar düzeyindedir. Bu miktarın yaklaşık yüzde 1'i ANAP döneminde, yüzde 10'u 1992-2002 koalisyon hükümetleri döneminde ve 89'u ise AKP döneminde gerçekleşti. ANAP sadece 890 milyon dolarlık özelleştirme yapabilirken, 1990'ların koalisyon hükümetleri döneminde 7,2 milyar dolarlık özelleştirme yapıldı. AKP döneminde ise bir rekor kırıldı ve toplam 63 milyar dolarlık özelleştirme yapıldı. AKP özelleştirmenin gerçek şampiyonudur. Cumhuriyet döneminin toplam ekonomik birikimin yüzde 90'ı 63 milyar dolara AKP tarafından satıldı.

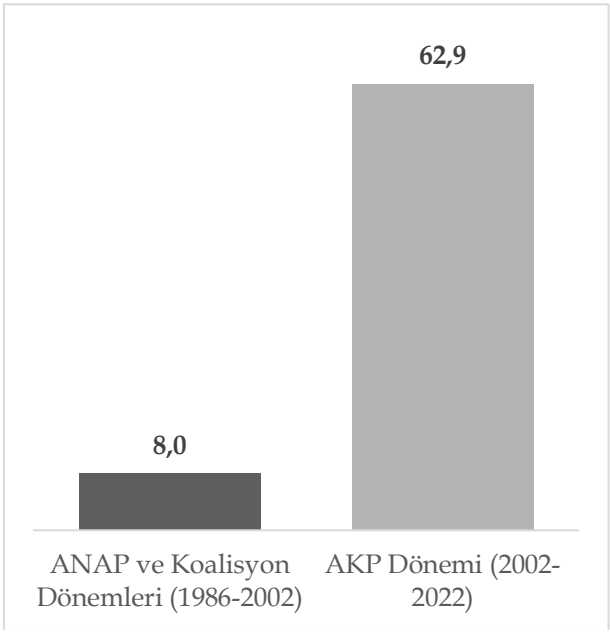
Özelleştirme uygulamaları kamuya ait şirket ve kurum hisselerinin satışı, işletmelerin doğrudan satışı, otel ve sosyal tesis satışı ve taşınmaz satışı şeklinde gerçekleşti. Yüzlerce kamu kuruluşunun hisseleri ve yüzlerce kamu işletmesinin kendisi satıldı. Ayrıca kamuya ait tesisler ile diğer taşınmazlar da satıldı. Kısaca kamuya ait ne varsa satıldı. 1986'dan bugüne kadar yüzde 10'dan fazla hissesi satılan kamu kuruluşu sayısı 210'u geçerken doğrudan satılan kamu işletmesi sayısı 310'dana fazladır. Bu dönemde 19 kamu tesisi-oteli ile 3600'e yakın kamu taşınmazı satıldı. Bazı kamu işletmeleri ise (İzmit SEKA Fabrikası gibi) kapatıldı. Tasfiye edilen ve özelleştirilen kamu işletmesi ve ortaklığı sayısı 500'un üzerindedir.

Özelleştirme geliri borçlara ve inşaata gitti

Peki cumhuriyetin bütün iktisadi birikimi satılırken bunun ne kadarı Hazineye intikal etti ve nerelere harcandı? Özelleştirmelerden elde edilen kaynağın yaklaşık yüzde 30'u (20 milyar dolar) özelleştirilen kuruluşlara yapılan (sermaye iştirakleri, verilen krediler, çalışanlara yönelik iş kaybı ve özelleştirme sonrası tazminatları ile emeklilik primi gibi) ödemelerdir. Dolayısıyla elde edilen gelirin yüzde 30'u kamuya kaynak olarak aktarılmadı. Özelleştirmelerden 50 milyar dolar (yaklaşık yüzde 70) Hazineye ve Kamu Ortalığı Fonuna aktarıldı. Diğer

bir ifadeyle sonuçta koskoca cumhuriyetin döneminin bütün ekonomik birikiminin satışından kamunun elde ettiği gelir 50 milyar dolardır. Böylece Türkiye'nin cumhuriyet dönemi boyunca sağlanan tüm kamusal ekonomik birikimi bir Twitter şirketi fiyatına satıldı. Bilindiği gibi Elon Musk Ekim 2022'de Twitter şirketini yaklaşık 44 milyar dolara satın aldı

Türkiye'de Özelleştirmeler (1986-2022) (Milyar dolar)



Kaynak: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

Özelleştirmelerden elde edilen nakit fazlası Hazinenin iç ve dış borç ödemelerinde kullanılmak üzere Hazine hesaplarına intikal ettirilen tutarlardır. Kamu Ortaklığı Fonu'nun kullanım alanı ise baraj, otoyol ve içme suları gibi altyapı tesislerinin finansmanıyla ilgilidir. Dolayısıyla kamunun cumhuriyet tarihi boyunca kurduğu ve biriktirdiği ne var ne yok satılmış ve bunlardan elde edilen 50 milyar dolar iç ve dış borç ödemesi ile baraj ve otoyolların finansmanına harcanmış gözüküyor.

Tamamen ve hissesi satılan 500'den fazla kamu kuruluşunun arasında Sümerbank, TEKEL, TÜPRAŞ, SEKA, Ereğli, İsdemir, Kardemir, Eti Maden işletmeleri, Petkim, Telekom, Çimento fabrikaları, Petrol Ofisi, Gübre Fabrikaları, Şeker Fabrikaları, THY ve daha niceleri var. Pek çoğu erken cumhuriyet döneminde kurulan kamu işletmelerinin neredeyse tamamı Hazineye sadece 50 milyar katkı sağlayacak şekilde satıldı ve tasfiye edildi.

Öte yandan sadece mal üreten kamu işletmeleri değil kamu hizmeti üretimi de özelleştirildi. Özelleştirme topyekûn kamunun küçültülmesi, kamunun mal ve hizmet üretiminin ticarileştirilmesi ve özel sektöre devri anlamına geliyor. Özelleştirme sadece KİT'lerin özelleştirilmesi değil, başta sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik alanları olmak üzere ticarileşmenin yoğunlaşması, kamu personeli

eliyle gördürülmesi zorunlu olan kamu hizmetlerinin hizmet alımı ve taşeron sistemi yoluyla yapılmasıdır.

Türkiye AKP'nin 20 yılında ülkenin tüm kamusal iktisadi birikimin satılmasına, tasfiyesine ve özelleştirilmesine tanık oldu ve sonuçta elde edilen gelir bir sosyal medya şirketi (Twitter) bedeli kadar oldu ve elde edilen gelir borç ödemelerine ve inşaata gitti. Özal'ın "babalar gibi satarız", Çiller'in "son sosyalist devleti yıktık" ve AKP'nin "devleti şirket gibi yönetme" söylemi adeta tüm özelleştirme sürecinin özetidir. Kamu işletmelerini sattılar, sosyal devleti yıktılar ve devleti şirket haline getirdiler!

BÖLÜM 12
İşsizlik ve istihdam

İşsizin parasına göz dikmeyin!

BirGün 28 Mart 2007

İşsizlik sorununun çözümü işsizin parasına kaldı! TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu, Nisan 2007'den başlayarak her ilave istihdam için işverenlerin tüm sosyal güvenlik primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmasını önerdi. Hisarcıklıoğlu'na göre Başbakan da bu öneriye sıcak bakıyormuş. Hisarcıklıoğlu daha da ileri giderek şöyle diyor: "Biri diyor ki 'fon benim' kaptırmam. Fonun parasını veren ben" (*Milliyet*, 20 Mart 2007). Hisarcıklıoğlu, İşsizlik Sigortası Fonu'nu babasının malı sanıyor olmalı ki bu kadar rahat konuşuyor. Bu ne cüret!

İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken para iştah kabartıyor çünkü fon zengin ama işsiz perişan; İşsizlik Sigortası Fonu amacına hizmet etmiyor. Az sayıda işsize son derece sınırlı miktarda ödeme yapılıyor. İşsizlik Sigortası asıl amacına hizmet etmeyince para birikiyor, biriken paraya da hükümet ve işveren göz dikiyor. Şubat 2007 itibariyle fonun geliri 26 Milyar YTL'ye yakın. Bu paradan işsizlere ödenen para ise sadece 1,2 Milyar YTL Fonun kasasında yaklaşık 25 Milyar YTL para var. Fondan işsizlere yapılan ödeme fonun gelirinin yüzde dördüne bile ulaşmıyor. İşsizlik ödeneği alanların yıllık ortalaması 70-80 bin civarında; işsizliğin milyonlarla ölçüldüğü ülkemizde fon sadece bir avuç işsize ödeme yapıyor. Türk-İş Araştırma Müdürü Doç. Dr. Aziz Konukman, hak sahiplerinin yeterince yararlanamadığı fonu hükümetin faiz dışı fazlayı tutturmak amacıyla kullandığını ve bu nedenle de işsize yeterince ödeme yapılmadığını vurguluyor.

Bilindiği gibi uzun yıllar süren tartışmalardan sonra işsizlik sigortası Haziran 2000'de yasalaştı. Mart 2002'den itibaren hak sahibi işsizlere ödeme yapılmaya başlandı. İşsizlik Sigortası Fonu sigortalıdan kesilen yüzde 1, işverenden

yüzde 2 prim ile yüzde 1 devlet katkısından oluşuyor. Kesintiler ve devlet katkısı Türkiye İş Kurumu bünyesinde İşsizlik Sigortası Fonu'nda toplanıyor. Yasa, çalışırken prim ödeyenlerden kendi isteği ve kusuru dışında işsiz kalanlara işsizlik ödeneği ödenmesini öngörüyor. İşsizlik ödeneği almak için son üç yıl içinde en az 600 gün ve işsiz kalmadan önceki son 120 gün kesintisiz prim ödenmiş olması gerekiyor. Bu koşulları yerine getiren hak sahipleri işsiz kalmadan önceki son üç yıl içinde; 600 gün prim ödemişse 180 gün, 900 gün prim ödemişse 240 gün, 1080 gün prim ödemişse 300 gün süreyle işsizlik ödeneği alabiliyor. İşsizin, alacağı işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında son 4 aylık ortalama kazanç esas alınıyor ve bu ortalama kazancın yüzde 50'si oranında ödeme öngörülüyor. Ne var ki bu ödenek yürürlükteki asgari ücretin net tutarını geçemiyor. Bu durumda işsizlik ödeneğinde alt sınır net asgari ücret tutarının yarısı üst sınır ise asgari ücretin neti kadar olabiliyor.

İşsizlik Sigortası'ndan ödenek almak için yerine getirilmesi gereken koşullar son derece ağır; fondan yararlanan işsiz sayısının bir anlamda koşulların ağırlığının teyidi niteliğinde. Hak etme koşulları, ödeme miktarı ve ödeme süresi itibariyle şu anda İşsizlik Sigortası amacına uygun bir işlev yerine getiremiyor. Adı var kendi yok bir uygulama olarak kâğıt üzerinde kalıyor.

Yapılması gereken İşsizlik Sigortası Fonundan işverenleri finanse etmek değil işsizlere sosyal devletin gereği olan düzeyde ve koşullarda işsizlik ödeneği sağlamak; işsizlerin yeniden eğitimi ve işe yerleştirilmesi için fonu daha etkin kullanmaktır. İşçinin parası işçiye harcanmalıdır. İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları ağırdır, yerine getirilmesi zordur; bu koşullar kolaylaştırılmalıdır. Aylık bağlama süreleri kısadır. Bu süreler uzatılmalıdır. İşsizlik ödeneği düşüktür, ödenekler artırılmalıdır. İşsizlik sigortası ile ilgili konuşulması gerekenler bunlardır. Yoksa yağma planları değil. Hükümet, işveren çevrelerinin fonu yağmalama önerilerine kulak kabartmak yerine fonu faiz dışı fazlayı tutturmanın bir aracı olmaktan çıkarıp işsizin yararına kullanmalıdır.

İstihdam paketi mi sübvansiyon mu?

Radikal 12 Mayıs 2008

Kamuoyunda "İstihdam Paketi" olarak bilinen ve İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Meclis gündeminde. AKP hükümeti tarafından büyük iddialarla ortaya atılan paket işverenlerin zorunlu istihdam yükümlülüklerinin azaltılmasını, işgücü maliyetlerinin hafifletilmesini ve çalışma koşullarının daha da esnekleştirilmesini hedefliyor. İstihdam yaratması şüpheli olan, dahası 30 yaş üzeri işçiler ve eski hükümlüler için istihdam daralması riski içeren paket işverenlerin bir dizi sosyal yükümlülüğünün kaldırılmasını, bir kısım yükümlülüklerinin kamu kaynaklarından (Hazine ve İşsizlik Sigortası Fonu) karşılanmasını ve iş sağlığı ve güvenliği alanının da taşeronlaştırılmasını öngörüyor.

Zorunlu istihdam ve sosyal yükümlülükler kalkıyor

Tasarı ile çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar arasında kabul edilen eski hükümlü, engelli ve terör mağdurları için 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelere getirilmiş olan zorunlu istihdam koşulu büyük ölçüde kaldırılmaktadır. Yüzde 6 olan zorunlu çalıştırma oranı özel sektör için yüzde 3'e indirilmekte; eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğü tümüyle kaldırılırken engellilerin sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamının Hazine tarafından karşılanması öngörülmektedir.

Zorunlu istihdam yükümlülükleri ile ilgili bu düzenleme ciddi toplumsal riskler içermektedir. Özellikle eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunun kaldırılması hükümlülerin ikinci kez cezalandırılması anlamına gelmektedir. Böylece eski hükümlüler işsizlikle, güvencesiz ve marjinal işlerle veya mafya ile baş başa kalacaktır. Bu düzenleme halen çalışmakta olan eski hükümlüler için de ciddi bir işten çıkarma tehdidi anlamına gelmektedir. Sosyalizasyon açısından çok önemli bir hüküm olan zorunlu istihdam kaldırıldığında eski hükümlüler çalışma yaşamında ciddi bir ayırımcılıkla yüz yüze kalacaktır.

Tasarı ile kreş ve emzirme odası açma yükümlüğünün taşeron firmalara devrine olanak sağlanmakta ve 500 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde spor tesisi kurma yükümlülüğü kaldırılmaktadır. Tasarının öngördüğü bir diğer düzenleme ise işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun kaldırılarak işyeri hekimliğinin taşeronlaştırılmasıdır. Bu düzenleme ile işyerinde hekim bulundurma yükümlülüğünü ortadan kaldırılmakta, işletmeler özel kuruluşlardan hizmet satın almaya yönlendirmekte ve iş sağlığı -güvenliği piyasanın insafına terk edilmektedir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği sorununun boyutları ortadayken, işçi ölümleri hız kesmezken istihdamı artırma adı altında iş sağlığına ilişkin hükümlerin gevşetilmesi düşündürücüdür. Bu düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri de taşeronlaşacaktır. İş sağlığı konusunda işverenlerin işletme içindeki yükümlülüklerinin gevşetilmesi ve bu alanda taşeron hizmeti satın alınması yoluna gidilmesi iş sağlığı-güvenliğini bir rekabet ve maliyet konusu haline getirecektir.

İşsizlik sigortası fonu amaç dışı kullanılacak

Tasarının en önemli yönlerinden biri İşsizlik Sigortası Fonunun işverenlere kaynak aktarma fonuna dönüştürülmesidir. İşsizlik Sigortası Fonunun keyfi kullanımının bir yolu Fonun kaynaklarının GAP ve benzeri yatırımlar için kullanılacak olmasıdır. Fonun amacı dışında kullanımının diğer yolu ise mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18-29 yaş arası gençlerin SSK işveren prim paylarının 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmasıdır. Böylece işverenlerin yükümlülükleri İşsizlik Sigortası Fonundan, işçilerin ve işsizlerin parasıyla finanse edilecektir. Bu düzenleme önemli tehlike içermektedir. Bu uygulama sonucunda 30 yaş üzeri yeni bir işsizlik dalgası ortaya çıkacaktır. 30 yaş üzeri işçiler işten çıkartılıp yerlerine daha ucuz maliyetli genç işçiler alınacaktır.

Öte yandan İşsizlik Sigortası Fonunun yatırımlarda ve işveren sigorta prim payının karşılanmasında kullanılması İşsizlik Sigortası Fonunun amacına ve mantığına aykırıdır. Fonun amacı çalışanları işsiz kaldıklarında korumaktır. İş yaratmak ve yatırım yapmak İşsizlik Sigortası Fonunun görevi değildir.

İstihdam Paketi ile İşsizlik Sigortası Fonu adeta bir işveren sübvansiyonuna dönüşürken işsizlerin ağzına ise bir parmak bal sürülmektedir. İşsizlik ödeneği miktarının hesaplanmasında eskiden olduğu gibi asgari ücretin netinin değil brütünün esas alınması öngörülmektedir. Ancak bu durum da işsizlik ödeneği asgari ücretin yarısından (304 YTL) az asgari ücretin brütünden (608 YTL) çok olamayacaktır. Ne kadar prim öderseniz ödeyin alacağınız işsizlik ödeneği en çok asgari ücret kadar olacaktır. Oysa toplam geliri 35 Milyar YTL'ye ulaşan Fondan bugüne değin sadece 1.5 Milyar YTL işsizlere geri dönerken Fonda yaklaşık 33.5 Milyar YTL kaynak birikmiş bulunmaktadır. İşsizlere ödenmeyen bu kaynağın önemli bir bölümü şimdi hükümet tarafından İstihdam Paketi adı altında seçim yatırımı olarak harcanacaktır.

Oysa Fonun kuruluş amacına uygun olarak bu yönde köklü iyileştirici düzenlemeler yapılması gereklidir. Bu çerçevede işsizlik ödeneği yararlanma koşulları kolaylaştırmalı, daha fazla işsiz Fondan yararlanmalı ve işsizlik ödeneği asgari ücretin brüt tutarından az olmamak üzere prime esas ücretin en az yarısı olarak tespit edilmelidir.

Tasarı, ayrıca sigorta primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazine tarafından karşılanmasını öngörmektedir. SSK işveren prim payının beş puanlık tutarının devlet tarafından karşılanması hükümetin Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Yasası ile ilgili ileri sürdüğü iddialara taban tabana zıttır. Sosyal güvenlik sisteminde açık olduğunu ve bunun da makro ekonomik dengeleri bozduğunu iddia ederek SSGSS Yasasını Meclisten geçiren hükümet şimdi işverenlerin sigorta primlerinin neredeyse dörtte birini ödeyerek kamuya yeni yükler getirmektedir. Öte yandan işveren sigorta primlerinin beş puanını yüklenen hükümetin işçilerin sigorta primlerinin de beş puanını yüklenmesi sosyal adaletin ve eşitlik ilkesinin gereğidir. İşçi ve işveren sigorta prim paylarında sağlanacak indirim mutlaka sendikalı işçi çalıştırma koşuluna bağlanmalıdır. Hükümet kayıt dışı ekonomi ile mücadele etmek konusunda samimi ise teşvikleri sendikalı işçi çalıştırma koşuluna bağlamalıdır.

Düzgün istihdam

"İstihdam Paketi" istihdam yaratma iddiası ile işverenlere ciddi bir sübvansiyon sağlıyor. Ancak bu paketin istihdam yaratması zor gözüküyor. Paket yeni istihdam yaratmanın en önemli yollarından biri olan çalışma sürelerinin kısaltılması konusunda hiçbir hüküm içermiyor. Yıllık çalışma süresinin Avrupa ülkeleri ortalamasından yüzde 60 daha yüksek olduğu ülkemizde çalışma süresi düşürülmeden istihdam yaratmak gerçekçi bir beklenti değil. Öte yandan günümüzde sosyal yükümlülükleri gevşeterek ve azaltarak istihdamı artırma anlayışı artık kabul edilebilir değil. Uluslararası Çalışma Örgütü bu yüzden "düzgün iş-decent work" için çaba harcıyor. Uluslararası Sendika Konfederasyonu

ise WDDW (World Day for Decent Work-Düzgün İş İçin Dünya Günü) adıyla bir kampanya yürütüyor. Düzgün iş, sosyal koruma ve sosyal hakları içeren insanca iş anlamına geliyor.

İşsizlikte ayın karanlık yüzü

BirGün 20 Kasım 2008

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 17 Kasım 2008'de yeni Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarını açıkladı. Üçer aylık dönemlerle açıklanan işgücü verileri Temmuz, Ağustos, Eylül 2008 dönemini kapsıyor. Bilindiği gibi Hanehalkı İşgücü Araştırması çalışma yaşamı açısından yaşamsal göstergeler içeriyor; Ülkede yaşayanların ne kadarı çalışma çağında ne kadarının işi var, ne kadarı iş arıyor, ne kadarı işsiz gibi.

Ancak ülkemizde Resmî istatistikler oldum olası tartışmalıdır. Resmî istatistiklerdeki sayılar ve oranlar iktisat çevrelerinde de vatandaş arasında da gerçekçi bulunmaz. Aynı şüphe enflasyon verileri için de geçerlidir. Resmî enflasyon ile mutfak enflasyonu da bir türlü birbirini tutmaz. Dahası sendikalaşma istatistiklerinde de benzer bir garabet vardır. İşsizlik istatistikleri belki de en az inandırıcı olanları. Son açıklanan veriler krizin etkisini hissettirmeye başladığı Ekim ve Kasım verilerini içermese de ikna edici olmaktan çok uzak.

Resmî işsizlik-fiili işsizlik

TÜİK'e göre Temmuz, Ağustos, Eylül 2008 işsizlik oranı yüzde 9,8 ve işsiz sayısı da 2 milyon 439 bin. 2007 yılının aynı döneminde işsizlik oranı yüzde 9,2 ve işsiz sayısı da 2 Milyon 232 bin idi. Geçen yıldan bu yana işsiz sayısı 200 bin kişi artmış gözüküyor. İşsizliğin her an her yerde hissedildiği ülkemizde bu oranlar ve sayılar gerçeği ne kadar yansıtıyor? Ülkemizdeki işsiz sayısının sadece 2,5 milyon olarak açıklanması ne kadar inandırıcı? Öte yandan 27 AB ülkesinin işsizlik oranının ortalama yüzde 7,1 olduğunu dikkate alırsak ülkemizdeki yüzde 9,8 işsizlik oranı nasıl yorumlanabilir? Yoksa AB standartlarına çok mu yaklaştık?

TÜİK'in açıkladığı işsizlik oranı kendi başına anlamlı ve açıklayıcı bir gösterge değil. Resmî işsizlik oranları fiili işsizlik oranlarını ve istihdam düzeyini yansıtmaktan çok uzak. İşsizliğin ve istihdamın gerçek boyutlarını anlamak için başka göstergelere bakmamız gerekiyor. Resmî istatistiklerde işsizlik son derece dar tanımlandığı için günlük hayattaki işsizlikle Resmî işsizlik arasında uçurum ortaya çıkıyor.

TÜİK araştırmasında araştırmanın yapıldığı dönemde çalışır halde olmayan kişilerden son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek olanlar işsiz sayılıyor. Dolayısıyla iş arama ümidini kaybedip son üç ay içinde iş aramayanlar ile kısa süreli ve geçici işlerde çalışanlar ve çeşitli nedenlerle çalışmayı düşünmeyenler işsiz

kabul edilmiyor. Bu nedenle de Resmî işsiz sayısı gerçek işsiz sayısından çok düşük çıkıyor.

İstihdam oranı vahim

İşsizlik konusundaki vahim tabloyu anlamak için sadece işsizlik oranlarına değil istihdam oranlarına da bakmak gerekiyor. Çalışabilecek durumda olanların ne kadarı çalışabiliyor, iş bulabiliyor? İstihdam oranı tabloyu daha gerçekçi olarak ortaya koyabilir. İstidam oranı, çalışanların çalışma çağındaki nüfusa oranıdır.

İstihdam oranlarına baktığımızda ayın karanlık yüzünü daha iyi görüyoruz. TÜİK'in son araştırmasına göre ülkemizin çalışma çağındaki nüfusu 50 milyonu aşmasına karşın, çalışanların sayısı sadece 22.5 milyondur. Çalışanların oranı (istihdam oranı) sadece yüzde 45'tir. Bunun ne anlama geldiğini anlamak için bir karşılaştırma yapmakta yarar var. 27 AB ülkesinde istihdam oranı yüzde 65'e yaklaşmaktadır.

Üstelik AB ülkeleri bu oranı yeterli bulmayıp istihdam oranını 2010 yılında yüzde 70'e yükseltmeyi hedefliyor. Diğer bir ifadeyle istihdam oranının Avrupa ülkeleri ortalaması olan yüzde 65'e ulaşması için ülkemizin istihdamının 32 milyonun üzerine çıkması gerekiyor. Fiili işsizlik çok genel bir ifadeyle 10 milyonu aşmaktadır.

Kamuda yeni istihdam

Öte yandan işsizlik ve istihdam oranlarına cinsiyet, yaş grupları, bölge ve sektör açısından bakıldığında çok daha derin eşitsizlikler ve çarpıklıklar ortaya çıkmaktadır. Kadın ve genç işsizliği verileri çok daha vahim bir tabloyu yansıtıyor. Dahası küresel krizin ülkemizde istihdamı daha da azaltacağı sır değil. Küresel krizin en büyük faturası işsizlik olacak.

Bu nedenle krize karşı alınacak önlemler sosyal esaslı olmak zorundadır. İstihdamı korumayı hedefleyen, işsiz kalanları korumayı hedefleyen tedbirler zorunludur. Krizle mücadelede kamusal araçlar, kamucu araçlar acilen devreye sokulmalıdır. IMF'den alınacak reçete bellidir. Bu reçete kamu harcamalarının kısılmasıdır.

Oysa tersini yapmak gerekir. Kamunun istihdam kapasitesini artırmak gereklidir. Kamuda güvencesiz, geçici ve taşeron olarak çalışanlar kamuda güvenceli olarak istihdam edilmeli ve böylece krizin ilk vuracağı geçici ve taşeron işlerde çalışanlar korunmalıdır. Özel sektörün kriz fırsatıyla işçi çıkarmasını önlemek için ise işten çıkarmalar izne bağlanmalıdır.

İşsizlik ve ciddiyetsizlik

BirGün 27 Kasım 2008

Küresel finansal kriz işçiyi vurmaya, işsiz bırakmaya devam ederken Başbakan Erdoğan Hindistan yolunda dahiyane çözümünü tekrarladı. Erdoğan, Hindistan yolculuğu sırasında uçakta işadamları ile sohbet ederken, (nedense bu uçaklarda Başbakanla birlikte "işçi adamları" ve "işçi kadınları" bulunmaz) TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu'na, her TOBB üyesinin bir işçi istihdam etmesi talebini yineleyerek, "Senden 1 milyon 300 bini istiyorum. Anında görüntü yap, piyasalar alt üst olur, ama olumlu alt üst olur" demiş.

Başbakanın işsizliğe karşı bu dâhiyane ve anında görüntülü çözümü yeni değil. Başbakan Mayıs 2004'teki TOBB Genel Kurul konuşmasında da aynı öneriyi getirmişti. TOBB Genel Kurulu'nda konuşan Erdoğan 'Her TOBB üyesi 1 kişi alsa 1 milyon kişi iş bulur' demiş ve 'kriz geliyor' diyenlere de 'Uçağın mürettebatı işini biliyor; sen otur manzara seyret' yanıtını vermişti. Hakkını yemeyelim Başbakan hem krizi ciddiye almama hem de işsizliğe karşı ciddiyetsiz öneriler getirme konusunda istikrarlı bir tutum içinde. Yıllardır aynı şeyleri söylüyor.

2004 yılında "kriz geliyor" diye uyaranlarla dalga geçen, kriz geldiğinde de "teğet geçer" diyen Başbakan, kriz kasıp kavurmaya başlayınca işsizlik konusunda adeta dalga geçercesine "zihni sinir" öneriler getiriyor. Hatırlatmakta yarar var: Başbakan Erdoğan "ekonomist" olduğunu söylemektedir. Bunu Türk-İş Genel Kurulu'nda tekrarladı. Dolayısıyla bu önerinin sadece Başbakanın değil aynı zamanda bir ekonomistin önerisi olduğunu unutmayalım. Aslında şu TOBB üyeleri Başbakana koltuk çıksalar istihdam 1,3 milyon artacak. 1,9 milyon TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu) üyesi de birer işçi alsa eder 3,2 milyon yeni istihdam! Resmî işsiz sayısı da 2,5 milyon değil mi? Böylece yabancı işçiye bile ihtiyaç olur!

"Her TOBB üyesi bir yeni işçi alsın" diyen Başbakanın, TOBB üyesi patronların krizin şiddetlendiği şu birkaç aylık dönemde kaç işçi çıkarttığından haberi var mı? Neden Başbakanın aklına önce bu işten çıkarmaları önlemek için bir çözüm gelmiyor? Neden kriz döneminde işten çıkarmalar izne bağlanmıyor? Neden işçinin işi korunmuyor? Neden krizi fırsata çevirmeye çalışan patronlara karşı sert neden önlemler alınmıyor?

Velev ki Başbakanın önerisi ciddiye alındı; onbinlerce işçi çalıştıran şirketlere de bir kişilik iki kişilik kendi yağıyla kavrulmaya çalışan ve krizde çoktan iflasın eşiğine gelen işyerlerine de bir kişilik ek istihdam önermek hangi aklın ürünü. Bu nasıl adalet anlayışı. Bu nasıl "ekonomist" hesabı!

Öte yandan, sormazlar mı ekonomist Başbakana; "Kamu istihdamından ne haber?" Neden kamu istihdamını artırmıyorsun? Neden bütün kamu hizmet birimlerine birer yeni kamu çalışanı almıyorsun? Neden bütün okullara birer yeni öğretmen atamıyorsun? Neden kamuda geçici ve sözleşmeli çalışanları kadroya almıyorsun? Neden kamuda taşeron şirketlerde çalışan ve kamu hizmeti üretenleri güvenceli kamu kadrosuna almıyorsun? Neden bütün vergi birimlerine

yeni birer kamu görevlisi almıyorsun? Neden iş müfettişi sayısını artırmıyorsun? Neden öğrenci-asistanları kadroya almayıp sokağa atıyorsun? Neden yeni işsizlik anlamına gelen özelleştirmelerde ısrar ediyorsun?

AKP parti programı da AKP hükümetlerinin programları da piyasa ekonomisine bağlılık üzerine kuruludur. Kapitalist piyasada patronlar Başbakanın güzel hatırı için istihdamı artırmaz. Bunu birisinin ekonomist Başbakana anlatması lazım. Bütün dünyada krize karşı piyasayı sınırlayıcı ve devletçi düzenlemeler gündeme gelirken Başbakanın piyasa ekonomisinden şüphe ettiğini dair hiçbir işaret yok.

Tersine, piyasaya ve özel sektöre bağlılığını tekrar ediyor. Gazete haberlerine göre, işsizlikle ilgili dahiyane çözümünü tekrar gündeme getirdiği Hindistan gezisi sırasında "iş dünyasının" bürokratik oligarşi konusundaki şikâyetlerini destekleyen Erdoğan, kendisinin de bir Başbakan olarak hâlâ bürokrasiyle uğraştığından dert yanmış ve özel sektör-hükümet dayanışmasıyla bürokrasiyi aşacaklarına inandığını söylemiş.

Fakat özel sektöre ve piyasa ekonomisine bu kadar bağlı bir Başbakanın "her TOBB üyesi ilave bir işçi alsın" önerisi" özel sektör tarafından dayanışma bir yana müstehzi ifadelerle karşılanmış. Sermaye bu, kadir kıymet bilmez!

İşsizlik Sigortası da IMF'ye teslim

BirGün 15 Ocak 2009

İşsizlik Sigortası Fonunun Ankara'dan yönettiğini; İşsizlik Sigortası Kanunu'nun TBMM tarafından değiştirilebileceğini ve yararlanma koşullarının kolaylaştırılıp, işsizlik ödeneğinin artırılabileceğini sanıyorduk. Bu yüzden de kriz koşullarında işsizlik sigortasının çok önemli bir işlevi olacağını düşünüyorduk. Meğer çok yanılıyor muşuz.

İşsizlik Sigortası da artık Washington DC 19. Cadde'den yönetiliyormuş. Orası IMF merkezi. 5 Ocak 2009 tarihli Hürriyet gazetesinde yer alan haberin başlığı şöyleydi: "Hükümet, IMF itiraz eder kaygısıyla, işsize kolay ve yüksek maaş vermekten vazgeçti." Habere göre hükümet yaklaşık 38 Milyar TL biriken İşsizlik Sigortası Fonu'ndan daha fazla sayıda işsizin yararlanması için hareket geçilmesi talimatı vermişti. Bu talimat doğrultusunda fondan yararlanma koşulları kolaylaştırılacak, işsizlik ödeneği bağlama süresi 10 ayın üzerine çıkarılacak ve bir miktar da maaş artışı yapılacaktı.

Ancak anlaşılan hükümet IMF'yi hesaba katmadan böyle bir hazırlık yapılması talimatını vermiş. Haber şöyle devam ediyor: "Ancak gelişmiş ülkelerde ekonomiyi gevşetici politikalar izlenmesini onaylayan IMF, Türkiye'den her zamanki gibi kemer sıkma önlemleri istediği için hükümet işsizler için düşündüğü 'gevşeme' politikalarını askıya aldı."

Mesele özetle şudur: İşçinin kendi parasının işçiye geri ödenmesi de artık IMF'nin denetim ve onayına bağlıdır. İşsizlik Sigortası Fonu da IMF elinde rehindir. Öte yandan İşsizlik Sigortası Fonunun şu anda nasıl değerlendirildiği

soru işaretleriyle doludur. İşsize ödenmeyen kaynaklara işverenler ucuz kredi olarak göz dikmiş, hükümet ise faiz dışı fazla hesabını tutturmak için fonu hesaba katmaktadır. Dahası bu kaynakların mali krizde amaç dışı kullanılabileceğine (kullanıldığına) dair söylentiler ve ciddi kuşkular söz konusudur. İşçiye ödenmeyen paranın turşusu kurulmadığına göre...

İşsizlik Sigortası kriz koşullarında işçiler için en önemli güvencelerden biridir. İşsizlik sigortası sadece işsiz kalanlar için değil kriz koşullarında Kısa Çalışma Ödeneği olarak da çalışanı koruyabilir. Kısa Çalışma Ödeneği üretimin kriz nedeniyle kısmen veya tamamen durması halinde işçiye, işten çıkarılmadan işsizlik sigortasından ödenek verilmesine imkân tanıyor. Ancak İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanma koşulları ağır ve ödenekler sınırlı olduğu için geliri 41.8 Milyar TL olan fondan 2002'den bugüne değin yapılan harcama işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve kurum giderleri dahil sadece 3.5 Milyar TL olmuştur. Fonda şu an biriken para 38.3 Milyar TL'dir. Ekonomik kriz derinleşirken Aralık 2008'de Kısa Çalışma Ödeneğinden ise sadece 650 işçi yararlandı.

Oysa İşsizlik Sigortası Fonu kriz döneminde işçiye ciddi koruma sağlayabilir. Yapılacak iş yararlanma koşullarını kolaylaştırmak, ödeneği ve yaralanma süresini artırmaktır. İşsizlik Sigortasında biriken kaynak o kadar devasa boyutlardadır ki; bu kaynağın sadece yarısı ile 1 Milyon kişiye 18 ay süreyle ayda 1000 TL'nin üzerinde işsizlik veya kısa çalışma ödeneği verilebilir. Bu veriler işsiz sayısı, ayrılan kaynak, ödenek miktarı ve süresine bağlı olarak artabilir. Üstelik bu süre içinde çalışmakta olanlardan işsizlik sigortası primi kesilmeye devam edileceği için İşsizlik Sigortası Fonu'nda yeni kaynak birikecektir.

Veriler açık İşsizlik Sigortası Fonu kriz mağduru emekçiler için tartışmasız güçlü bir imkândır. Krizde 1.5 veya 2 yıl boyunca emekçilere nefes aldıracak bu iyileştirme derhal yapılmalıdır. Üstelik sadaka istenmiyor, işçi kendi parasını istiyor. İşsizlik Sigortası Fonu krizde işçinin işine yaramayacaksa ne işe yarayacak? Sendikalar bu konuda şimdi seslerini yükseltmezse ne zaman yükseltecek?

Keşke işsizlerin de sendikası olsaydı!

BirGün 16 Temmuz 2009

"Keşke işsizlerin de bir sendikası olsaydı da onları da bir dinleseydik. Bu kanun hakkında ne diyorlardı." Bu sözler Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan'a ait. Ali Bey bu sözleri "Kiralık İşçi Yasası"nı (5920 sayılı Yasa) eleştiren sendikalara karşı söylemiş ve eklemiş: "Olumsuz görüş beyanlarına bir bakın. İçlerinde bir tane işsiz var mı?" (9 Temmuz 2009 tarihli gazeteler). Evet, keşke işsizlerin de bir sendikası olsaydı ve bu kanun hakkında ne diyorlar, görseydik.

Ancak Ali Bey'in "keşke" demesini anlamak mümkün değil. İşsizlerin neden bir sendikası yok? İşsizlerin bir sendikası yok, çünkü AKP hükümeti sadece işçilerin sendikalaşması önündeki engelleri korumakla kalmıyor; işsizlerin,

emeklilerin, öğrencilerin ve çiftçilerin sendikalaşmaması için aktif bir çaba sarf ediyor. Emekli-Sen'i kapattırdı. Şimdi Genç-Sen ve Çiftçi-Sen'i kapattırmaya çalışıyor. "Keşke" demeyin Ali Bey, engel olmayın işsizler de sendikalaşsın. İşsizlerin sendikası yoksa sorumlusu sizsiniz!

Ali Bey'in "keşke"sine dönelim. İşsizler bu yasa hakkında ne derdi? Kiralık işçilikle ilgili yasanın (5920 sayılı yasa) bir bölümü Cumhurbaşkanı Gül tarafından TBMM'ye geri gönderildi. Ancak 5920 sayılı torba yasa ile kiralık işçilik yanında İşsizlik Sigortası Fonu'nun işverenlere kaynak olarak aktarılmasını öngörüyor. Sendikalar Cumhurbaşkanı Gül'den İşsizlik Sigortası Fonu'nun amaç dışı kullanımına olanak veren bu düzenlemelerin de iadesini istemişti. Ancak Cumhurbaşkanı Gül yasanın bu hükümlerini iade etmedi, onayladı. Böylece İşsizlik Sigortasının işverenlere kaynak olarak aktarılmasının önü açılmış oldu.

İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklik ile 2009 ve 2010 yıllarında İşsizlik Sigortası Fonu nema gelirlerinin dörtte üçü yatırımlarda kullanılmak üzere bütçeye gelir kaydedilecek. 2011 ve 2012 yıllarında ise Fon'un nema gelirlerinin dörtte biri bütçeye gelir kaydedilecek. Bütçeye aktarılan bu kaynaklar alt yapı yatırımlarında kaynak olarak kullanılacak. Diğer bir ifade ile müteahhitlere kaynak olarak aktarılacak.

Bilindiği gibi asgari ücretin brütünün yüzde 40'ı ile yüzde 80'i arasında değişen işsizlik ödeneğinin üst sınırı 554 TL'dir. İşsizlik sigortası ödeneklerinin artırılması ve ödeme koşullarının iyileştirilmesi taleplerine kulak tıkayan hükümet, bir çırpıda işsizlik sigortası gelirlerinin dörtte üçüne el koydu. Ancak Fon'dan bütçeye aktarılan kaynaklar ödünç alınmıyor. Hükümet bu kaynağı daha sonra yerine koymayacak. Hükümet bu yasa ile Fon kaynaklarını gasp etmekte ve amacı dışında kullanmaktadır. Fon "istihdam paketi" adı altında çıkarılan bir yasa ile daha önce de amaç dışı kullanılmıştı.

Toplam 46 Milyar TL geliri olan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 2002 yılından bugüne 1.5 milyon işsize sadece 2.4 Milyar TL ödeme yapıldı. Fon'dan yapılan işsizlik ödemeleri Fon gelirlerinin sadece yüzde 5'i civarındadır. Oysa sadece "istihdam paketi" yasası kapsamında Hazineye 2 milyar TL aktarıldı. Şimdi bu yeni yasa ile bütçeye aktarılacak kaynak çok daha fazla olacak. İşsizlik Sigortası Fonu'nda 41,2 Milyar TL kaynak bulunmakta ancak bu kaynak işsizlere değil bütçeye aktarılmakta ve bu yolla işverenlere kaynak sağlanmaktadır.

Ali Babacan haklı! Keşke işsizlerin de sendikası olsaydı ve işsizlik sigortasını fonunu işsizler için kullanmak yerine gasp eden AKP hükümetine ne derlerdi görseydik. Keşke işsizlerin de sendikası olsaydı. Bakalım o zaman AKP, işsizin parasını müteahhitlere verme cüreti gösterebilir miydi?

Keşke işsizlerin sendikası olsaydı Ali Bey! Eminin size şöyle seslenirlerdi: İşsizin parasını gasp etmek kolay, gücünüz ve yüreğiniz yetiyorsa büyük servet sahiplerine şöyle okkalı bir kriz vergisi koyun!

İşsizler, sessizler ve vicdansızlar

BirGün 13 Ağustos 2009

Topu topu 28 dakikalık bir mesai için tatilinizi yarıda kestiniz, lacilerinizi çekip Ankara'ya koştunuz, ellerinizi kaldırıp indirdiniz ve sonra 1 Ekim'e kadar yine tatile çıktınız. Sahi neydi sizi apar topar bu yaz sıcağında Ankara'ya getirten? Memleketin çok acil bir sorunu vardı, onun için mi yaptınız bu fedakârlığı? Neydi 1 Ekim'e kadar bekletilemeyen bu mühim mesele, bu hayat memat meselesi?

11 Ağustos Salı günü saat 15.00'da toplandınız. Yasanın içeriğini görüşmeye gerek bile görmediniz. Doğrudan oylamaya geçtiniz. Başkanvekili "kabul edenler" diye sordu. Sonra 240 parmak kalktı. Aleyhte sadece 32 parmak vardı. 200'ü aşkın muhalif vekilin belli ki çok daha mühim işleri vardı. "Sosyal" ve "demokrat" ana muhalefet partisinin 97 vekili vardı ama iktidar işsizin parasını gasp ederken mecliste sadece 32 aleyhte parmak kalkmıştı. Aferin size! Saatler 15.28'i gösterdiğinde, işçilerin işsiz kaldıklarında ve kötü günlerinde kullanmak için devlete emanet ettikleri paranın 4.5 Milyar lirasına el koymuştunuz.

Aferin size. İşsizin parasını hükümet zimmetine geçirdiniz. Üstelik bunu ikinci kez yaptınız. Daha önce de işsizin 2 milyar lirasına el koymuştunuz. Şimdi el koyduğunuz 4,5 milyar ile birlikte ediyor 6,5 milyar lira. Üstelik devamı var, işsizin parasına el koyma 2011'e kadar devam edecek. Aferin size! Hiç vicdanınız sızlamadı mı? Hiç işsizin parasına el koymanın vebalini düşünmediniz mi?

Son bir yılda sadece Resmî işsiz sayısı 1 milyon 300 bin artarak 3 milyon 600 bine ulaştı. Üstelik bunlar sadece Resmî işsizler. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 4,5 milyarı hükümet zimmetine geçirirken, kaç işsize ödenek veriliyor diye hiç düşündünüz mü? 3,6 milyon Resmî işsizin olduğu ülkede sadece 292 bin işsize ödenek veriliyor. Diğerlerine yok. Son bir yılda işsiz kalanların bir milyonu işsizlik ödeneği alamıyor. Daha da vahimi siz 28 dakikada işsizin 4,5 milyar lirasını gasp ederken işsizlere 2002 ile 2009 arasında verilen toplam işsizlik ödeneği sadece 2,5 milyar lira.

İşsizlik Sigortası Fonu 7 yılda işsize toplam 2,5 milyar verirken, siz bir çırpıda işsizlerin 4.5 milyarını gasp ettiniz. Gasp ettiğiniz para ile 1 milyon işsize bir yıl boyunca işsizlik ödeneği verilebilirdi. Siz de hiç vicdan yok mu? 28 dakikada yüz binlerce işsizin rızkını, hakkını gasp ettiniz? Eylül geliyor, okullar açılacak. İşsiz çocuklarının hakkını gasp etmek vicdanınızı sızlatmadı mı?

İşsizlik ödeneği aylık 277 lira civarında. Üstelik bunu alabilmek için son üç yılda 600 gün prim yatırmak şart. İşsizin parasını gasp etmek yerine, "işsizlik ödeneğini artıralım", "yararlanmayı kolaylaştıralım" diye hiç aklınıza gelmez mi? Üstelik para onların parası. İşsizin 42 milyar lira parası var ama hükümetin elinde rehin. Bu birikimin yarısıyla bir milyondan fazla işsize birkaç yıl boyunca işsizlik ödeneği vermek mümkün.

Neden hep elinizi işçinin, işsizin cebine atarsınız. Nasılsa örgütü yok, sendikası yok, savunanı yok! Kalksın parmaklar, gelsin işsizin parası. Verin yandaş müteahhitlere! Madem kriz var. Madem olağanüstü bir dönem, şöyle adam

akıllı bir servet vergisi çıkarsanız, büyük servet sahiplerinin son bir yıllık nemasının üçte ikisini vergi olarak alsanız. Ama yapamazsınız! Gücünüz varsıllara yetmez.

Ama kabahat sizde değil. Kabahat, işsizin hakkı gasp edilirken "haddinizi bilin, o para babanızın parası değil" diyemeyen, bir protesto eylemi dahi düzenleyemeyen, meclisin önüne yürüyemeyen sessiz sendikalarda. Yaz, sıcak ve tatil demeden hem kararlı hem de yaratıcı eylemlerle harç zamlarına karşı dimdik duran öğrencileri de mi görmediler?

Siz laciler içindeki 240 adam, 28 dakikada işsizlerin 4.5 milyarını iç ettiniz. Ama kabahat siz de değil, size bu cesareti verenlerde kabahat.

Ekonomi tartışan "Marksist"!

BirGün 8 Şubat 2011

Solculuk adına yapılan AKP güzellemeleri kabak tadı verdi. Ama güzelleme merakı ve karşılıksız aşk bitmek bilmiyor. 12 Ocak 2011'de *Taraf*'ta yayınlanan "Osmanlı Barışı ve Türkiye ekonomisi" başlıklı AKP'nin ekonomi ve işsizlik konusundaki "başarı" öyküsünü öven köşe yazısı bu güzelleme meselesinde ne yazık ki bir izan kalmadığını gösteriyor. Önce Marksist olduğunu iddia olunan bu analizden uzun bir alıntı yapalım:[10]

> "Biz Marksistler arasında ekonominin gerçekçi ve ayrıntılı analizi özel önem taşır. (...) Ekonomiye bakış, ekonomiden başlamıyor, AK Parti hükümetinin devrilmesi gereğinden başlıyor. Yani her şeyin kötü gittiğini kanıtlamak, açlığın, yoksulluğun, işsizliğin felaket boyutlarına vardığını göstermek gerek. Ekonomik göstergeler bunları göstermiyorsa ne yapmalı peki?"
>
> 'Güler Sabancı... Türkiye ekonomisinin, 2010'da beklenenden çok daha güçlü bir yükseliş gösterdiğini vurguladı.' Kim takar Sabancı'yı? Ne anlar ki ekonomiden?
>
> 'Üçüncü çeyrekte Avrupa'nın en hızlı büyüyen ekonomisi yüzde 6,9'la İsveç olurken, son altı çeyrektir kesintisiz büyüme sergileyen Türkiye yüzde 5,5 ile onu izledi. Türkiye'nin yıl sonunda Avrupa'nın büyüme şampiyonu olacağına kesin gözüyle bakılıyor.' Büyüme de neymiş? Bize ne? 'İşsizlik eylül ayında yüzde 11,3'e indi.' İnsin, kim takar?
>
> Niye tartışamıyoruz ekonomiyi? Çünkü gazete haberlerinden alıntıladığım yukarıdaki verileri ağzımıza aldığımız anda "AKP yalakalığı" yapıyor olacağız! O zaman, verileri görmezden gelelim! Kriz anlatalım sürekli.
>
> İlginç memleket vesselam! Sağcısı padişahları tartışmaz, Kemalist'i Kemal'i tartışmaz, solcusu ekonomiyi tartışmaz!

[1010] Roni Marguiles'in köşe yazısı

Özgeçmişinde ekonomi tahsili yaptığını ama hiç ekonomist olarak çalışmadığı vurgulayan yazar neo klasik iktisadın temel tezlerini ve analiz araçlarını bizlere Marksist analiz diye anlatıyor. Solcuları ekonomi tartışmamakla itham ediyor ve kanıt olarak ekonomik büyümeden, işsizlik oranının düşmesinden dem vuruyor Aslında kriz, işsizlik filan yokmuş, bunlar hükümeti devirmek için üretilen komplolarmış! Umarız yarın öbür gün ekonomik durum eleştirileri iddianamelerde hükümeti devirme suçunun kanıtları olarak yer almaz.

Evet, yazar haklı. Marksistler açısından ekonominin detaylı analizi büyük önem taşıyor. Ama ne zamandan beri tarih ve toplum dışı bir yaklaşım olan Neoklasik iktisat solun analiz aracı oldu? Ne zamandan beri sadece büyüme göstergeleri solcu bir analiz aracı oldu? Üstelik o büyümenin ne menem büyüme olduğuna bakmadan.

Türkiye ekonomisi 2001 ve 2008 kriz dönemleri hariç epey zamandır hızlı büyüyor. 1987-2006 dönemine yıllık ortalama yüzde 4,3, 2002-2006 döneminde de yıllık ortalama yüzde 7,2 oranında büyüdü. Ama büyüme istihdam yaratmayan yapay bir büyüme oldu. Dahası işsizlik arttı. Düşük döviz kuruna, reel ücretlerin baskılanmasına ve çalışma koşullarının ağırlaştırılmasına (daha uzun çalışma saatlerine ve daha düşük ücrete dayalı) dayalı bir büyüme yaşandı. Yazar belki Marksist literatürdeki sömürü kavramını hatırlayacaktır bunları söylediğimizde. İşçi cehennemlerinde günde 12-14 saat çalıştırılan ve fazla mesai ücreti dahi alamayan yüzbinlerce güvencesiz çalışanı hatırlayacaktır belki. Yazarımız anlamıyor çünkü ekonomiyi Güler Hanım gibi analiz ediyor. AKP'li ekonomistler de ve bir ekonomist olmakla pek övünen Başbakan da yazarımızla hem fikir: Ekonomi tıkırında!

Gelelim yazarın işsizliğin düşüşüne hayran kalışına. İşsizlik 11,3'e inmiş ama yazara göre kalın kafalı solcular bunu takmıyormuş. Hey hat! Bir Marksist işsizlik verilerini böyle mi okur? Bu mu "gerçekçi ve ayrıntılı ve Marksist analiz"! Hadi yazarın düz mantığından hareket ederek soralım: İşsizlik 2000 yılında yüzde 6,5 idi; şimdi yüzde 11 olması nasıl başarı sayılabilir?

Anlaşılan yazar ekonomiyle ilgili ama sosyal politikayla hiç ilgili değil. Öyle olsa istihdam oranlarına bakar, işgücüne katılma oranlarına bakar, kent ve genç işsizliğine bakar, artık sermaye çevrelerinin bile analizlerinde kullanmaya başladığı alternatif işsizlik oranlarına bakar ve saf saf "işsizlik 11,3'e indi ama solcular bunu takmıyor" demezdi.

Hane Halkı İşgücü verilerine biraz dikkatli bakan biri standart-klasik işsizlik oranlarının kifayetsizliğini hemen anlayacaktır. Üstelik bunun için insanın Marksist hele "devrimci sosyalist" olmasına da gerek yok. Memlekette istihdam oranı yüzde 43 civarında (işgücünün yüzde 57'si istihdam dışında) ve yıllardır bu seviyelerde sürünüyor. Tarım dışı işsizlik yüzde 14 ve genç işsizliği ise yüzde 21'in üzerinde.

Dahası sosyal politika ve çalışma ekonomisi literatüründe giderek artan biçimde alternatif (geliştirilmiş) işsizlik tanımları kullanılıyor. İşin ilginç yanı, *Taraf* yazarının ilgilenmediği bu alternatif işsizlik oranlarını artık

TÜSİAD ve TİSK de analizlerinde kullanıyor. Standart-klasik işsizlik tanımı referans döneminde bir saat bile çalışanı istihdam içinde kabul ederken, işsiz olup son üç ay içinde iş arama kanallarından birini kullananları işsiz olarak tanımlar. Oysa iş bulmaktan ümidini kesenler, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, eksik istihdam gibi başka işgücü kategorileri var. İşte bunları hesaba kattığınızda alternatif ve daha gerçekçi işsizlik oranlarına ulaşırsınız. İşte bu hesaplamaya göre işsizlik yüzde 11,3 değil yüzde 20,2'dir ve işsiz sayısı da 6 milyonu aşmaktadır.

Yazar bizim verilerimizi muteber kabul etmiyorsa analizlerini pek makbul bulduğu sermaye çevrelerinin işsizlik çalışmalarına baksın. Orada da bu sayıları görecektir. Elbette hükümetin ekonomik performansı gözlerini kamaştırmamışsa! Veya en iyisi *Taraf* yazarına Timur Selçuk'un "ekonomi tıkırında" şarkısını tavsiye edelim:

"Ekonomi tıkırında
kriz var bunalım var
ekonomi tıkırında
kriz bunalım derken
bilançoya bir baktık
bu yıl iki misli kâr
hayret şu işe bak sen
nerden geldi bu kârlar
kime gitti bu kârlar
aman kimse sormasın
kim kazandı bu işten
aman kimse duymasın"

Torba yasanın püf noktası

***BirGün* 3 Mart 2011**

Kamuoyunda "Torba Yasa" olarak bilinen 6111 sayılı Yasa 25 Şubat 2011 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Cumhurbaşkanı Gül, TÜRK-İŞ, DİSK, KESK, TMMOB, TTB ve KAMU-SEN gibi sendikal ve meslek örgütlerinin yasanın çalışma hayatına ilişkin bazı hükümlerini TBMM'ye geri yollama (veto) talebini dikkate almayarak yasanın tümünü onayladı. 216 madde ve 18 geçici maddeden oluşan Torba Yasa çok sayıda yasada değişiklik öngörüyor. Çok sayıda ayrıntı düzenleme var. Bugün sadece birini ele alacağım. Bir turnusol kâğıdı niteliğinde olan bir konu bu.

Torba Yasanın 69. maddesi ile "Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin yüzde 30'unun; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak amacıyla kullanılabilir. Bu oranı yüzde 50'ye kadar çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir" hükmü getiriliyor.

Son derece masum görünen bu hüküm ile fonun bir önceki yılına ait gelirlerinin yarısı son derece muğlâk ve tartışmalı bir şekilde ve fonun asıl amacından uzaklaşılarak kullanılabilecek. Örneğin "istihdam artırıcı ve koruyucu tedbirler" adı altında fon kaynakları hükümet tarafından yatırımlar için kullanılabilecek veya "işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek" adı altında özel istihdam büroları ve diğer özel şirketlere aktarılabilecek.

Ayrıca, Torba Yasanın 74. maddesi ile işverenlere doğrudan prim desteği sağlanıyor. 2015 sonuna kadar işe alınan işçilerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarları İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Siz bu süreyi 2020 diye okuyun. Çünkü bu süre Bakanlar Kurulunca 5 yıl süreyle uzatılabilecek.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirleri Ocak 2011 sonu itibariyle 61,4 Milyar TL'ye ulaşmış durumda. Fonun giderleri ise aynı tarih itibariyle 14,8 Milyar TL. Fon gelirlerinin yüzde 24'ü harcanmış. Ama bu yüzde 24'lük harcamanın çok azı işsize gitmiş. Fondan işsize ödenen para sadece 3,8 Milyar TL. İşsizlik Fonu'ndan işçiye ödenen para, fonun toplam gelirinin sadece yüzde 6'si oranında. Fondan 2002 yılından bu yana çıkan 14,8 milyarın 3,8 Milyarı işçiye giderken geri kalan 11 Milyar TL nereye gitti dersiniz? Nereye olacak? İşverenlere prim desteği, hükümet yatırımlarına kaynak aktarımı olarak harcandı. Şimdi torba yasa ile bu miktar daha da artacak.

İşsizlik Sigortası Fonu işsize cimri, hükümete ve işverene inanılmaz eli açık bir fon. Böylece aslında devlet ve işverenler fona ödedikleri primleri dolaylı olarak geri almaktadır. İşsizlik Fonuna devlet ve işveren katkısı laftan ibarettir.

Torba Yasa, İşsizlik Sigortası Fonunu işverenlerin ve hükümetin hizmetine sunarken işçiye son derece cimri davranıyor. Torba Yasa ile kısmi süreli çalışanların, çalışmadıkları sürelerin primlerini ödemek suretiyle tam süreli çalışanlar gibi sosyal güvenlik haklarından yararlanması öngörülüyor. Ancak Torba Yasa bunun için önemli bir koşul getiriyor: Kısmi süreli çalışanlar eksik primlerini kendi ceplerinden ödeyecekler.

İşsizlik Fonundan işverene prim desteği var, hükümete yatırım desteği var ama kısmi süreli çalışana prim desteği yok, işsize yeterli ödeme yok. Fon son 9 yılda toplam 2,1 milyon işsize, yılda ortalama 230 bin işsize ödeme yapmış. İşsizlik Sigortası Fonu giderek hükümet yatırımlarını ve işverenlerin prim ödemelerini finanse eden bir kaynağa dönüşmektedir.

İnsanın aklına şu soru geliyor: İşsizlik Fonu gelirlerine, işçinin parasına bu kadar rahatlıkla el koyanlar, büyük sermayenin ve spekülatörlerin elindeki A Tipi fonların, hazine bonolarının ve devlet tahvillerinin getirilerinin yüzde 50'sine bir başka torba yasa ile el koyabilir mi? Koyamaz. İşte Torba Yasanın püf noktası burasıdır. Torba yasanın sosyal-sınıfsal niteliği burada ortaya çıkmaktadır. Gerisi teferruattır.

İşsize cimri patrona cömert İşsizlik Fonu

BirGün 20 Şubat 2017

İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarına bir kez daha göz dikildi. 9 Şubat 2017'de yayımlanan 687 sayılı OHAL Kanun Hükmünde Kararname'den bu kez İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından sermayeye teşvik sağlanması çıktı. "Konunun OHAL ile ilgisi ne diye" soracaksınız. Evet hiçbir ilgisi yok. Sadece bu değil aynı KHK ile kış lastiği konusu da düzenlenmiş. Bu konuların OHAL KHK'si ile düzenlenmesi Anayasa'ya aykırı. Ama bir süredir anayasa yok ve KHK'ler Anayasa'nın yerini almış durumda.

KHK ile yapılan düzenlemeye göre 2017'de yeni istihdam edilecek her işçi için işverenlere 773 TL destek sağlanacak. Bu desteğin 667 TL'si (yüzde 86'sı) İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanacak. Böylece yeni işçi alan işverenler sadece net asgari ücret ödeyecek, vergi ve sigorta primi ise ödemeyecek. Daha önce sağlanan teşviklerle karşılaştırıldığında şimdiye kadar ki en bonkör teşvik söz konusu.

Kaynak işçiden reklam hükümetten

Ancak bu teşvik için hükümet elini sıcak sudan soğuk suya değdirmiyor. Ama kamuoyu yanıltılıyor. KHK ile bir çırpıda kimseye sormadan, kimseyle tartışmadan, meclisi devre dışı bırakarak İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından sermayeye aktarılacak bu teşvik kaynağı hükümet tarafından sağlanıyormuş gibi kamuoyuna sunuluyor. Başbakan "12 milyar TL teşvik sağlıyoruz, helali hoş olsun, devlet yapıyor, hükümet yapıyor" deyiverdi.

Oysa bu iddia gerçek dışı. Hükümet teşvikler için kaynak sağlamıyor. İşçilerin parasını onlara sormadan amaç dışı kullanıyor. İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken kaynaklar işsizlere ödenecek yerde, işsizlerin eğitimine harcanacak yerde doğrudan patronlara destek olarak kullanılıyor.

"Büyükanne Projesi" de işçi parasıyla

Hükümet son zamanlar tuhaf sosyal yardım uygulamaları yapıyor. Propagandasını yaptığı ama kaynağını başkalarının sağladığı uygulamalar bunlar. Örneğin büyükanne projesi olarak bilinen projenin yarısı İŞKUR yarısı ise sendikalar ve meslek örgütleri tarafından finanse edilecek. İnanılmaz ama bakanlık Türkiye tarihinde ilk kez hükümet kendi projesi için işçi konfederasyonlarından para istedi. Bir kısmı verdi. Yine İşbaşında Eğitim Programı, Toplum Yararına

Çalışma Programı gibi programların finansmanı da İŞKUR tarafından sağlanıyor. İŞKUR bunların yanında işverenlere bir dizi doğrudan istihdam teşviki de sağlıyor.

Özetle Türkiye'de işsizlik sigortası kaynaklarının büyük bölümü amaç dışı kullanılıyor. İşsizlik sigortası Türkiye'de en geç kurulmuş ama en fazla kaynağa sahip sigorta koludur. 1999'da yasalaşan işsizlik sigortası 2002 yılından itibaren uygulanmaya başlandı. İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma koşulları çok ağır olduğu için Fon havuzunda ciddi miktarda kaynak birikiyor. İşsizlik sigortası kesintide cömert, ödenekte ise cimri bir sigorta koludur.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için son üç yıl içinde 600 gün prim ödemiş olmak ve son 120 gün prim ödeyerek çalışmış olmak gerekiyor. İşsizlik ödeneği işsizin son dört aylık prime esas brüt kazancının yüzde kırkı olarak hesaplanıyor ve işsiz kalmadan önceki ücreti ne olursa olsun bu tutar asgari ücretin yüzde seksenini geçemiyor.

İşsizlik ödeneği almak zor

Asgari ücretle çalışan bir işçi koşulları sağlıyorsa 6 ay süreyle 711 TL işsizlik ödeneği alabiliyor. 900 gün prim ödemişse 8 ay, 1080'den fazla prim ödemişse 10 ay işsizlik sigortası ödeneği alabiliyor. 20 yıl yani 710 gün prim ödemiş olsanız da alınan işsizlik ödeneği tutarı ve süresi aynı. Görüldüğü gibi işsizlik sigortası oldukça cimri bir sigorta kolu.

Oysa prim kesintileri için böyle bir sınır yok. Prim tavanı olan brüt 13,3 bin TL'ye kadar olan gelirden kesinti yapılıyor. İşsizlik sigortasının musluğu geniş, gideri dar olunca doğal olarak fonda para birikiyor. Öte yandan sosyal sigorta fonlarında başlangıçta yararlanan az olduğu için daha fazla kaynak birikir. İşsizlik sigortası Fonu'nda da böyle oldu.

İşsizlik Sigortası Fonu'na Mart 2002'den Aralık 2016'ya 8 milyon işsiz başvurdu ancak bunların sadece 5,2 milyonuna işsizlik ödeneği bağlandı. 2,8 Milyon işsiz koşulları sağlamadığı için ödenekten yararlanamadı. Yıllık ortalama 350 bin civarında işsize işsizlik ödemesi yapıldı. Oysa 2016 sonu itibariyle Resmî işsiz sayısı 3,7 milyonu aştı. 15 yılda Fon'dan işsizlere yapılan toplam ödeme 14.7 Milyar TL oldu. Şimdi sıkı durun Fon'da Ocak 2017 itibariyle biriken tutar tam ise olarak 104,2 Milyar TL.

2016 yılında Fonun geliri 22,2 Milyar TL, gideri ise 12,1 Milyar TL imiş. 2016 yılında işsizlere ödenen para ise sadece 3,6 Milyar TL. 2016 yılında 12,1 milyar TL'lik Fon giderlerinin 8,4 Milyar TL'si (yüzde 70'i) işsize değil başka harcamalara gitmiş. Nereye mi gitmiş? Önemli bir bölümü çeşitli adlar altında işverenlere teşvik olarak gitmiş. Fondan yıllardır çeşitli adlar altında hükümet tarafından amaç dışı kaynak alınıyor. Bunların bir bölümü geçmiş yıllarda GAP ve duble yollar için alınan kaynaklardı.

Kapıdaki tehlike: Varlık Fonu

2017 yılında fondan ek olarak 12 Milyar TL daha kaynak alınacak ve işverenlere teşvik olarak aktarılacak. Nasılsa işçinin ağzı var dili yok, nasılsa sendikaların

büyük bölümü işsizlik sigortasının peşkeş çekilmesine karşı seslerini çıkarmıyor.

Bir zamanlar, 1970'lerde SSK fonlarında da oldukça büyük miktarda para birikmişti. Devlet bu kaynakları düşük faizli kamu borçlanma tahvillerine yatırdı. Piyasadan yüksek faizle borçlanan devlet işçiden düşük faizle borç aldı. Böylece işçiden sermayeye kaynak aktardı. Sonra SSK mali darboğaza girdi. Şimdi aynı tehlike İşsizlik Sigortası Fonu için söz konusu.

Asıl büyük tehlike ise kapıda bekliyor. İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken 100 Milyar TL'yi aşan kaynağın Varlık Fonu'na devri veya Varlık Fonu'na buradan kaynak aktarılması. Olmaz olmaz demeyin. Olur bal gibi olur! Bir sabah bakmışsınız bir KHK ile İşsizlik Sigortası Fonu'nu Varlık Fonu'na aktarmışlar. Başta İşsizlik Sigortası Fonu yönetimde temsil edilen Türk-İş olmak üzere seyredenlere duyurulur.

Oysa daha sosyal ve emekten yana çözümler var. İşsizin parasını işverenlere peşkeş çekecek yerde işsizlik sigortası fonundan yararlanma koşullarını iyileştirin ve işsizlik ödeneğini artırın.

Kursiyer ve bursiyerli istihdam mucizesi

BirGün 13 Kasım 2017

"İstihdam seferberliği" tartışması gündemdeki yerini koruyor. Konu 1 Kasım 2017 tarihinde toplanan İŞKUR 9. Genel Kurulu'na da damgasını vurdu. DİSK Genel Başkanı Kani Beko Genel Kurulda yaptığı konuşmada istihdam artışında asıl payın stajyer, kursiyer ve bursiyerlerden kaynakladığını söyleyince, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu bu verilerin yanlış olduğunu iddia etti. Kursiyer, bursiyer ve stajyer artışına daha önceki yazılarımda dikkat çekmiştim. Bu tartışma vesilesiyle konuya bir kez daha ele almak istiyorum.

Sigortalı işçi sayısı artıyor mu?

Kayıtlı istihdam artışının en sağlıklı izlenebileceği yer Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) sigortalı istatistikleridir. Bu veriler kayıtlara dayalı olduğu için kesin niteliklidir. İstihdam artışına ilişkin spekülasyonları gidermenin en sağlıklı yolu SGK verilerine bakmaktır. SGK'nın sigortalı sayılarının ayrıntılarına bakıldığında istihdam artışının arka planı daha net ortaya çıkmakta ve hangi alanda istihdam artışı yaşandığı görülmektedir.

Temmuz 2016- 2017 dönemi SGK kapsamındaki tüm sigortalı sayılarına bakıldığında, Temmuz 2016'da 20 milyon 451 bin olan toplam sigortalı sayısının Temmuz 2017'de 21 milyon 895 bine yükseldiği görülüyor. Sigortalı sayısındaki toplam artış 1 milyon 444 bindir. Ancak bu artışın hangi istihdam türünden kaynaklandığı önemlidir.

Temmuz 2016-Temmuz 2017 döneminde kamu görevlisi (4/c) sayısı 96 bin azalırken, bağımsız çalışanların (4/b) sayısı 126 bin arttı. Bir diğer ifadeyle si-

gortalı sayısındaki artışın ezici kısmı 4/a kapsamındaki sigortalı artışından kaynaklıdır. 4/a kapsamındaki artışın toplam olarak 1 milyon 412 bin olduğu görülmektedir (Tablo). Asıl önemli olan burasıdır. Ancak bu artışın bileşimi önem taşımaktadır.

SGK istatistiklerinde 4/a kapsamında çalışanlar çeşitli alt kategorilere ayrılıyor. Bunlardan en önemlisi zorunlu sigortalılardır. Zorunlu sigortalılar bir ya da birden fazla işveren tarafından iş sözleşmesiyle çalıştırılanlar olup iş hukuku bakımından işçi sayılanlardır. Sigortalı istihdamın can alıcı kategorisi burasıdır. 4/a kapsamındaki diğer kategoriler yurt dışı topluluk sigortalısı, tarım sigortalısı, kısmi süreli çalışanlar, çıraklar, stajyerler ve kursiyerlerdir. Yurtdışı topluluk ve tarım sigortalısı sayısı son derece sınırlı bir kapsama sahiptir. Kısmi süreli çalışanların sayısında ise son yıllarda önemli bir değişim gözlenmiyor. Bu nedenle 4/a kapsamında bakılması gereken asıl nokta zorunlu sigortası (işçi) sayısı ile çırak, stajyer, kursiyer ve bursiyer sayısındaki değişimdir.

Tablo: Sigortalı İstihdam (Temmuz 2016-2017)

	2016 Temmuz	2017 Temmuz	2017-2016 Fark
A-4/a Aktif Sigortalı Toplamı	14.604.929	16.017.735	1.412.806
1-Zorunlu Sigortalılar (İşçiler)	14.067.498	14.195.607	128.109
2-Çıraklar	150.273	198.710	48.437
3-Yurt Dışı Topluluk Sigortalısı	25.472	22.258	-3.214
4-Tarım (4/a) Sigortalısı	31.522	53.818	22.296
5-Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar	330.164	315.918	-14.246
6-Stajyer ve Kursiyerler (*)		1.231.424	1.231.424
(2+6) Çırak, Stajyer ve Kursiyer Toplamı	150.273	1.430.134	1.279.861
B- 4/b Bağımsız Çalışanlar	2.775.100	2.901.936	126.836
C- 4/c Kamu Görevlileri	3.071.724	2.976.173	-95.551
A+B+C Toplam Sigortalı Sayısı	*20.451.753*	*21.895.844*	*1.444.091*

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Aylık Sigortalı İstatistikleri

(*) Stajyer ve kursiyer sayılarına ilişkin veriler 2017 öncesinde SGK verilerinde yer almamaktadır. Bu veriler ilk kez SGK 2017 istatistiklerinde yer almıştır.

2016 temmuz ayında 14 milyon 67 bin olan zorunlu sigortalı (işçi) sayısı, 2017 temmuz ayında 14 milyon 195 bine yükselmiştir. Son bir yıldaki artış sadece 128 bindir. Sigortalı sayısındaki artışın asıl nedeni stajyer, kursiyer ve bursiyer sayısındaki patlamadır. 2016 temmuz ayında 150 bin olan çırak ve stajyer sayısı, 2017 Temmuz ayında kursiyer ve bursiyerlerin de eklenmesiyle 1 milyon 430 bine yükseldi.

Böylece 2016-2017 döneminde yaşanan 1 milyon 412 bin kişilik sigortalı artışının 1 milyon 279 bini çırak, stajyer, kursiyer ve bursiyer artışından kaynaklıdır. Çırak, stajyer, kursiyer ve bursiyerler iş hukuku kapsamında işçi değildir. Bu durumda zorunlu sigortalı işçi sayısında Temmuz 2016-2017 döneminde sadece 128 bin kişilik artış yaşanmıştır.

Stajyer, kursiyer ve bursiyer sayısı neden patladı?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/a bendi hizmet (iş) sözleşmesi ile bağımlı çalışanları kapsamına almaktadır. 4/a kapsamındakiler, devlet memurları ve kendi hesabına çalışanlar dışındaki iş sözleşmesi ve benzeri şekilde bağımlı ve ücretli çalışanlardır. Sigortalı istihdamın en geniş temelini bu kategori oluşturmaktadır. SGK'nın 4/a kapsamında saydığı stajyer, kursiyer ve bursiyerler iş hukuku açısından işçi olarak sayılmamakta, işi teorik/pratik anlamda öğrenmek için işverenin yanında çalıştırılan kimse olarak tanımlanmaktadır.

Stajyer, kursiyer ve bursiyerlerle ilgili 2016 yılında önemli değişiklikler yapıldı. 16 Şubat 2016 tarihinde ve 6676 sayılı Kanun ile stajyer adı altında çalışanların kapsamı genişletildi. "Staja tabi tutulan öğrenciler" yanında "kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler" de kapsama alındı. Bu kategoride çalışanlar 5510 sayılı yasanın 4/a maddesi kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına alındı ve genel sağlık sigortalısı sayıldı. Böylece İŞKUR projeleri kapsamında cep harçlığı ile iş kanunu kapsamı dışında çalıştırılan yüzbinler sigortalı sayıldı.

2 Aralık 2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanun ile mesleki eğitim kapsamında 10 ve daha fazla sayıda çalışanı bulunan işletmelerde çalışan sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum öğrencilerine staj yaptırılması zorunlu hale getirildi. Aday çırak ve çıraklarla birlikte stajyerlerin de ücretleri (asgari ücretin yüzde 30'u) işsizlik sigortası fonundan "devlet katkısı" adı altında ödenmeye başlandı. Ayrıca yine işsizlik sigortası fonundan finanse edilen toplum yararına çalışma programlarında çalışanlar da 4/a kapsamında sigortalı kabul ediliyor.

Nitekim 2017 Ocak-Eylül döneminde İşsizlik Sigortası Fonu'nun 19,5 Milyar TL gelirinin yüzde 34'ten fazlası (6,7 Milyar TL) stajyer, kursiyer ve bursiyerler için sağlanan teşvikler kapsamında harcandı. İşsizlere yapılan ödeme ise 3,2 milyar TL düzeyinde kaldı. Bu yasal değişiklikler ve teşvikler stajyer, kursiyer ve bursiyer sayısını 2017 yılında ciddi biçimde artırdı. Ücretleri ve primleri işsizlik sigortası fonundan ödenen ve iş hukukunun işçi olarak kabul etmediği stajyer, kursiyer ve bursiyer sayısındaki yaşanan artış gerçek istihdam artışı olarak değerlendirilemez. İstihdam seferberliği kapsamında iddia edilen artış eğreti ve hormonludur. Dahası İŞKUR tarafından finanse edilen ucuz işgücü deposu anlamına gelmektedir.

Otomatik istihdam makinesi!

BirGün 19 Şubat 2018

TÜİK tarafından 15 Şubat'ta açıklanan Hane Halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre işsizlik oranı 2017 yılı Kasım döneminde 2016 Kasım dönemine göre 1,8 puanlık azalış ile yüzde 10,3 seviyesinde gerçekleşti. TÜİK'e göre son bir yılda istihdam 1 milyon 450 bin arttı. Ancak bu artışın yüzde 39'una karşılık gelen 561 bini kayıt dışı istihdamdan oluşuyor. Kayıtlı istihdam artışı ise 887 binde kaldı. Kayıtlı istihdamın 820 bini ise ücretli istihdam artışından kaynaklandı. Diğer bir ifadeyle 2017 yılı içinde büyük teşviklerle desteklenen istihdam seferberliği sonucu toplam 820 bin kişilik istihdam artışı sağlandı.

Küçümsenecek bir sayı mı? Elbette değil. Ancak sorun bu istihdam artışının niteliğinde ve nasıl gerçekleştirildiğinde. Asıl mesele kalıcı ve güvenceli işler (decent work) yaratılıp yaratılmadığında. Bilindiği gibi istihdam teşviklerinde İŞKUR kilit bir rol oynuyor. İşverenlere sağlanan çeşitli prim teşvikleri yanında İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü piyasası programları ile geçici süreli ve eğreti istihdam sağlanıyor.

İŞKUR'un devasa istihdam teşvikleri

İŞKUR tarafından düzenlenen ve geçici istihdam sağlayan programların belli başlılarını Mesleki Eğitim Kursları (MEK), İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ve Toplum Yararına Programlar (TYP) oluşturuyor. Bunların dışında girişimcilik, engelli ve eski hükümlülüklere dönük programlar da söz konusu. Bu programlara katılanlar istihdamda kabul ediliyor ve TÜİK'in istihdam verileri içinde yer alıyor. Peki bu programların süresi ve yapılan ödemeler nasıl?

Mesleki Eğitim Kursları 160 gün sürüyor ve bu kurslara katılanlara günlük 25-45 TL arasında ödeme yapılıyor. Ayrıca kurslara katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği sağlanıyor. İşbaşı Eğitim Programları en fazla 6 ay olarak uygulanıyor. Katılımcılara günlük 62 TL, öğrenciler için ise 46 TL ödeniyor. Bu programlara katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği sağlanıyor. İŞKUR tarafından finanse edilen bir diğer program ise Toplum Yararına Programlar. Her bir TYP'nin süresi 9 ay ve katılımcılara asgari ücret ödeniyor. Ayrıca bu programlara katılanların sosyal güvenlik primleri ve vergileri de İŞKUR tarafından karşılanıyor.

İŞKUR'un istihdam için ödediği paralar bununla sınırlı değil. 9 Şubat 2017'de yayımlanan 687 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemeye göre 2017'de yeni istihdam edilecek her işçi için işverenlere 773 TL destek sağlanıyor. Bu desteğin 667 TL'si (yüzde 86'sı) İŞKUR'un İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödeniyor. Böylece 2017 yılında yeni işçi alan işverenler sadece net asgari ücret ödemiş oldu, vergi ve sigorta primi ödemediler.

Yılda 700 bin kişiyi İŞKUR istihdamı!

İŞKUR verilerine göre 2017 yılı içinde TYP hariç diğer aktif işgücü piyasası programlarına 509 bin kişi katıldı. 2017 TYP kapsamı verileri ise henüz açıklanmadı. Ancak 2016 yılında TYP katılımı 173 bindi. Bu sayının 2017 yılında da en az bu düzeyde gerçekleşmiş olacağını söylemek mümkün. Genel olarak 2017 yılında 700 bine yakın kişinin İŞKUR programlarından yararlandığı ve bu programlara katıldığı için harçlık veya ücret aldığı ve bu nedenle de TÜİK verilerinde istihdamda sayıldığını söylemek mümkün.

İŞKUR adeta sihirli bir otomatik bir istihdam makinesi gibi çalışıyor. Makineye bir taraftan işsizlik sigortası primleri giriyor ve öte taraftan istihdam olarak çıkıyor. İŞKUR tarafından işsizlik sigortası fonu kaynaklarından finanse edilen istihdamın bir de maliyeti var. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 2017 yılında 13,4 milyar TL harcanmış. Bu giderin sadece 3,8 milyarı işsizlik sigortası ödemelerine ayrılmış. Geri kalan 9,4 milyarın neredeyse tamamı aktif işgücü piyasası programları ile istihdam teşviklerine harcanmış. İŞKUR yaklaşık 10 milyar TL harcayarak 2017 yılı içinde yüzbinlerce geçici, güvencesiz ve eğreti istihdam yaratmış oldu.

Yapay istihdama dikkat!

TÜİK'e göre işsiz sayısı 2017 yılı Kasım döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 440 bin kişi azalarak 3 milyon 275 bin kişi oldu. Geniş tanımlı işsizlikten ise söz edilmiyor. DİSK-AR'ın hesaplamalarına göre geniş tanımlı işsiz sayısı 6 milyona yaklaşıyor. Öte yandan TÜİK'in açıkladığı dar tanımlı işsizlikte yaşanan 440 bin kişilik azalışın nasıl sağlandığı büyük önem taşıyor.

Ekonomi sağlıklı işleyerek, yatırımlar artarak mı sağlandı bu azalış? Ekonomideki büyümenin yansıması olarak mı sağlandı? Yoksa yapay istihdam yöntemleri ile kamu kaynaklarından, işçilerin işsizlik sigortası için ödediği primlerden sağlanan teşviklerle İŞKUR'un otomatik istihdam makinesi gibi çalışmasıyla mı sağlandı işsizlikteki azalış? Veriler istihdamdaki artışta ve işsizlikteki azalışta aslan payının İŞKUR'un otomatik istihdam makinesi tarafından yaratıldığını gösteriyor. İşsizlik ve istihdamdaki gelişmelere bir de bu açıdan bakmak lazım.

İşsizlik fonu işsizlere harcansın!

BirGün 5 Kasım 2018

Ekonomik krizin işçiler, çalışanlar açısından en dolaysız ve yakıcı sonucu işsizlik olarak ortaya çıkıyor. Kapanan ve daralan işyerleri, konkordatolar, toplu işten çıkarmalar ve ödenmeyen işçi alacakları krizin en ciddi faturasının işçiler tarafından ödeneceğini gösteriyor. Krizin yarattığı tahribata karşı geniş kapsamlı sosyal politikaların yürürlüğe konulması şart. Ancak işsizler için acil hem

de çok acil önlemler gerekiyor. İşsizliğe karşı acil ve etkili önlemler İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) ile alınabilir. Fon krizde işsizleri gerçekten koruyacak bir mekanizmaya dönüştürülebilir. Şimdi değilse ne zaman kullanılacak işsizlik sigortası fonundaki kaynaklar?

İşsize deva olmayan İşsizlik Sigortası Fonu

1999'da yasalaşan ve 2002'de uygulanmaya başlanan işsizlik sigortası uygulaması istenen sonuçları vermekten uzaktır. Yararlanma koşullarının zorluğu nedeniyle işsizler İSF'den yeterince yararlanamamakta, öte yandan cimri yapısı nedeniyle fonda ciddi kaynak birikmektedir. Böylece bu kaynaklar iştah kabartıcı hale gelmektedir.

Fon gelirlerinden işsizlik sigortası gideri olarak ayrılan pay oldukça düşüktür ve düşmeye devam etmektedir. 2016'da fon gelirlerinin yüzde 16,6'sı, 2017'de yüzde 14'ü işsizler için harcandı. 2018'de de fondan işsizlere ayrılacak kaynağın yüzde 13,2 civarında olacağı tahmin ediliyor. Bir fon düşünün ki adı ve amacı işsizlik ancak fon gelirlerinin sadece yüzde 13'ü işsizler için ayrılıyor. 2018'de işsizlere ayrılan fondan ayrılan kaynak yüzde 13 ile sınırlı kalırken diğer giderlerin (işveren teşvikleri ve istihdam teşvikleri) payı yüzde 55 civarında.

2018 sonu itibariyle fonda 128 Milyar TL civarında bir varlık olması beklenmektedir. Bu devasa kaynak Türkiye'nin millî gelirinin yaklaşık yüzde 3,5'ine karşılık gelmektedir. Fon varlığının merkezi yönetim bütçesine oranı ise yüzde 17'ye yaklaşmaktadır. İşte böyle devasa bir fon varlığı özellikle kriz koşullarında ve kamu borçlanmasının bedeli arttığında iştah kabartmaktadır. Geçmişte sosyal güvenlik fonlarının ucuz iç borçlanma aracı olarak kullanılmasına benzer bir biçimde İSF kaynaklarının ucuz iç borçlanma aracı olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Nitekim son günlerde fondan bazı kamu bankalarına düşük faizle kaynak sağlanması bunun en tipik örneğidir. Fon kaynaklarından 11 milyar TL Eylül 2018'de yüzde 9-10 civarında faizlerle kamu bankalarının 2023-2027 vadeli tahvillere yatırıldı.

Fon zarar etmeye başladı

Bu tip uygulamalar İşsizlik Sigortası Fonunun son yıllarda zarar etmesine yol açıyor. Geçmişte enflasyonun üstünde reel gelirler elde eden İSF son yıllarda enflasyonun altında gelir elde ederek zarar etmeye başladı. Fonun 2016'dan bu yana enflasyon karşısında ciddi gelir kayıpları olduğu görülüyor. Fon yönetimi fon getirisini Üretici Fiyatları Endeksine (ÜFE) göre açıklamaktadır. Buna göre 2016 yılında ÜFE yüzde 9,94 iken fonun getirisi yüzde 8,2'de kalmıştır. 2017'de bu fark daha da açılmış ÜFE 15,47 olarak gerçekleşirken, fon getirisi yüzde 8,78'de kalmıştır. 2018 Eylül ayı itibariyle ÜFE yüzde 46,15 iken fon getirisi yüzde 9,78'de kalmıştır. Basit bir hesapla 2016 yılı sonunda 103 milyar TL olan fon varlığı, ÜFE kadar nemalansaydı 16 milyar getirisi olacaktı. Oysa bu getiri 9 Milyar TL'de kaldı. Fon 2017 yılında hatalı yatırım kararları nedeniyle en az 7 milyar TL civarında zarara

uğratıldı. Bu zarar 2018 yılında daha da artacak. Fonun zarar etmesinin temel nedeni, fon varlıklarının piyasaya göre daha düşük faiz getirisi sağlanan devlet tahvillerine yatırılmasıdır. 2018 yılında fon varlığının yüzde 90'ı devlet tahvillerine yatırılmış durumdadır. İSF devlet için ucuz bir iç borçlanma mekanizmasına dönüşmektedir.

İşsizlik sigortası ne güne duruyor!

Krize karşı işsizlerin en önemli korunma aracı İşsizlik Sigortası Fonudur. Kriz koşullarında acil olan işsiz kalanlara derhal gelir sağlanmasıdır. Fon kaynakları kriz koşullarında sonuç getirmeyecek olan "aktif işgücü piyasası" önlemleri ve teşvikler yerine işsizlik ödeneğine ayrılmalıdır. İSF harcama önceliklerini değiştirmelidir. Bu çerçevede acilen atılması gereken adımlar şunlardır:

İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları Kolaylaştırılmalıdır: İşsizlik sigortasından yaralanmak için son üç yılda 600 gün çalışma koşulu 180 güne indirilmeli ve işsizlik ödeneklerinin miktar ve süresi uzatılmalıdır. İSF'de birikmiş kaynaklar (yaklaşık 127 milyar TL) kriz koşullarında işsizlerin korunmasını sağlayacak düzeydedir. Örneğin yararlanan işsiz sayısı dört katına çıktığında (yaklaşık 2 milyon) fon gelirlerinden harcanan miktar yaklaşık 20 milyar TL olacaktır. Fonun mali yapısı bunun için oldukça uygundur.

Ücret Garanti Fonundan Yaralanma Koşulları Genişletilmelidir: 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan ve işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçi alacaklarının korunmasını amaçlayan Ücret Garanti Fonu uygulaması iyileştirilmelidir. Mevzuat halen işçilerin üç aylık ücret alacaklarını garanti altına almaktadır. Bu süre en az 6 aya çıkarılmalı ve kıdem tazminatı dahil tüm işçi alacaklarını kapsamalıdır.

Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına Olanak Sağlanmalıdır: İşsizlik Sigortası Kanunu "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle" haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde düşmesi durumunda işçilere sözleşmeleri sona erdirilmeksizin kısa çalışma ödeneği verilmesine olanak sağlamaktadır. Bu yöntem kriz dönemlerinde işçilerin işlerini korumaları için önemli bir araç olabilir. Ekonomik zorluklarla karşı karşıya olan şirketler işçi çıkarmak ve daralmak yerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanmalı ve böylece istihdam korunmalıdır.

İşsizlik Sigortası Fonunu krize karşı işçiler için kullanmanın tam zamanıdır. Fon ucuz iş borçlanma aracı değil, işsizin derdine derman olmalıdır.

Gerçek işsizlik bu değil!

BirGün 25 Şubat 2019

Ekonomide 2018 ortalarından bu yana yaşanan krizin en tahrip edici etkisi istihdam ve işsizlikte giderek daha yoğun biçimde ortaya çıkıyor. Büyüme ve sanayi üretiminde yaşanan daralmanın dolaysız sonucu olarak ekonominin yeni iş (istihdam) yaratma kapasitesi geriliyor ve işsizlikte sert bir tırmanış yaşanıyor.

Türkiye ekonomisi yüksek enflasyon, işsizlik ve ekonomik durgunluğu bir arada yaşıyor. Sanayi üretimi ve kapasite kullanım oranlarına ilişkin aralık ve ocak ayı verileri ekonomide küçülmenin artarak devam ettiğini gösteriyor. Bunun anlamı işsizlikteki artışın önümüzdeki aylarda da devam edeceği ve Türkiye'nin uzun süre yüksek işsizlikle karşı karşıya kalacağıdır. Türkiye'nin toplumsal yaşamın en vahim sorunlarından biri olan ve etkisi giderek artacak olan işsizlik sorununu bir dizi yazıyla ele almaya çalışacağım.

Farklı işsizlik hesaplamaları

TUİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Kasım 2018 sonuçlarına göre Kasım 2017 döneminde yüzde 10,3 olan dar tanımlı (standart) işsizlik 2 puan artarak Kasım 2018'de yüzde 12,3'e yükseldi. Kasım 2017'de 3 milyon 275 bin olan dar tanımlı işsiz sayısı ise bir önceki yıla göre 706 bin kişi artarak 3 milyon 981 bine yükseldi. Yüzde 12,3 işsizlik oranı ve 4 milyona yaklaşan işsiz sayısı yeterince vahim olmasına rağmen işsizlikteki tablo ne yazık ki daha da iç karartıcıdır.

Tıpkı enflasyon verilerinde olduğu gibi işsizlikte de verilerin gerçeği ne kadar yansıttığı sorusu haklı olarak ve sık sık gündeme geliyor. İşsizliğin gerçek boyutlarının ne olduğu sorusu soruluyor. Bu çerçevede TÜK tarafından açıklanan standart işsizlik oranı ve sayıları yanında alternatif işsiz sayıları ve oranları da gündeme geliyor.

Geniş işsizlik veya geniş tanımlı işsizlik olarak ifade edilen bu oranlar bir süredir daha yaygın biçimde kullanılıyor. Çeşitli iktisatçılar ve kurumlar alternatif işsizlik oranlarını da hesaplayıp açıklıyor. DİSK-AR uzun yıllardır genişletilmiş işsizlik oranlarını hesaplıyor ve aylık İşsizlik ve İstihdam Raporu ile açıklıyor. TİSK bir süre genişletilmiş işsizlik oranlarını hesaplayıp açıkladı ancak daha sonra bu hesaplamadan vazgeçti. CHP de zaman zaman geniş tanımlı işsizlik oranlarını açıklıyor.

DİSK-AR Kasım 2018 için geniş tanımlı işsiz sayısını 6 milyon 646 bin ve geniş tanımlı işsizlik oranını ise yüzde 19,3 olarak hesapladı. CHP geniş tanımlı işsiz sayısının 7,5 milyona yaklaştığını açıkladı. İktisatçı Mahfi Eğilmez ise geniş işsizlik oranının yüzde 17'yi geçtiğini yazdı. TÜİK'in dar tanımlı/standart işsizlik oranı yüzde 12,3 iken, çeşitli iktisatçılar ve kurumlar tarafından açıklanan geniş tanımlı işsizlik oranları yüzde 17 ile yüzde 19 arasında değişiyor. Peki, bu ciddi farkın nedeni nedir?

Her şeyden önce geniş tanımlı işsizlik oranı ve sayılarının da TÜİK verilerine dayandığını belirtmek lazım. Geniş tanımlı işsizlik verileri aslında TÜİK hanehalkı işgücü araştırması içinde örtük olarak var ve oradan hesaplanıyor. TÜİK dar tanımlı işsizlik yanında tarım dışı işsizlik, kadın işsizliği, genç işsizliği, öğrenim düzeyine göre işsizlik gibi pek çok işsizlik türünü de açıklıyor. Ancak geniş tanımlı işsizliği ayrı bir oran olarak açıklamayı tercih etmiyor. Örneğin ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu ise standart işsizlik yanında geniş tanımlı işsizliği de düzenli olarak açıklıyor.

Dar tanımlı işsizlik nedir?

Dar tanımlı ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki fark hesaplama metotlarındaki farktan kaynaklanıyor. TÜİK işgücü araştırmasını yaptığı dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişileri işsiz olarak tanımlıyor. 2014 yılı öncesinde iş arama kriterinde "son 4 hafta" yerine "son 3 ay" kullanılmaktaydı.

Öte yandan TÜİK, referans dönemi içinde yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunanları istihdamda kabul ediyor. TÜİK bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (ayni ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrencileri de işsiz değil çalışan olarak kabul ediyor.

TÜİK tarafından açıklanan standart (dar tanımlı) işsizlik oranı ve sayısı bu ölçütlere göre saptanıyor. Bir diğer ifadeyle son dört hafta içinde iş aramayanlar ama beş hafta önce iş aramış olanlar işsiz sayılmıyor. İş arayıp bulamayan ve iş bulmaktan ümidini kesenler, iş aramayıp ama çalışmaya hazır olduğunu söyleyenler de işsiz sayılmıyor. Buna karşılık, araştırmanın yapıldığı tarihte en az 1 saat iktisadi faaliyette bulunmuş olanlar ve yol parası, cep harçlığı vb. bir gelirle çalışanlar, çıraklar ve stajyerler istihdamda da kabul ediliyor.

TÜİK'in dar tanımlı işsizlik oranı ve işsiz sayısı bu kriterlerle sınırlı ve ciddi kısıtlar taşıyan bir veridir. Genel bir eğilim vermekle birlikte işsizliğin ve istihdamın çeşitli boyutlarını ortaya koymaktan ve işgücü piyasalarındaki gerçek durumu yansıtmaktan uzaktır. Bu nedenle istihdam ve işsizlikle ilgili gerçek durumu anlamak için daha katmanlı ve ayrıntılı analizlere ihtiyaç duyuyoruz. Haftaya ele alacağımız geniş tanımlı işsizlik hesaplaması bunlardan biridir.

Mızrak çuvala sığmıyor: 6,6 milyon işsiz

BirGün 4 Mart 2019

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 15 Şubat 2019'da açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre Kasım 2017'de 3 milyon 275 bin olan dar tanımlı işsiz sayısı ise bir önceki yıla göre 706 bin kişi 3 milyon 981 bine yükseldi ve işsizlik oranı yüzde 12,3 oldu.

TÜİK'in açıkladığı Resmî işsizlik verilerinin ardından DİSK-AR Kasım 2018 için geniş tanımlı işsiz sayısını 6 milyon 646 bin ve geniş tanımlı işsizlik oranını ise yüzde 19,3 olarak açıkladı. CHP geniş tanımlı işsiz sayısının 7,5 milyona yaklaştığını belirtti. Bazı iktisatçılar da geniş tanımlı işsizliğin TÜİK'in açıkladığı oranın çok üzerinde olduğunu vurguladı. Bu farklı veriler "gerçek işsiz sayısı ve gerçek işsizlik oranı hangisi?" sorunu getiriyor. Geçen haftaki yazımda işsizlik hesaplamasına dönük farklı yaklaşımları ele almış ve TÜİK hesaplamasında esas alınan dar tanımlı (standart veya Resmî) işsizliğin nasıl hesaplandığı açıklamıştım. Bu hafta alternatif işsizlik hesaplama yöntemlerinden söz edeceğim.

Dar tanımlı (standart) işsizlik oranı işsizliğin ve işgücü piyasalarının gerçek durumunu ortaya koymaktan uzak ve sınırlı bir ölçüm yapmaktadır. Dar tanımlı işsizlik işbaşında olmayan ve son dört haftada iş arayıp çalışmaya hazır olanları esas alıyor. Dar tanımlı/standart/Resmî işsizlik hesaplarının taşıdığı kısıtlar ve sorunlar nedeniyle, işsizliğin gerçek boyutlarının anlaşılması için alternatif işsizlik hesaplamaları yapılıyor. Alternatif işsizlik hesaplamaları uluslararası çalışma istatistikleri literatüründe önemli bir yer tutuyor. Alternatif işsizlik oranları çeşitli istatistik kurumları tarafından hesaplanmakta ve çalışma ekonomisi literatüründe de kullanılmaktadır.

Dünya'da alternatif işsizlik hesaplamaları

Alternatif işsizlik hesaplamaları konusunda en detaylı yöntemi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önermektedir. ILO geniş tanımlı işsizliği emeğin eksik kullanımı (labour underutiliation) olarak adlandırmakta ve standart işsizlik oranları yanında ülkeler için alternatif/geniş tanımlı işsizlik oranlarını da hesaplamaktadır. ILO geniş tanımlı işsizlik kapsamında zamana bağlı eksik istihdam edilenleri (kısa zamanlı çalışanları, mevsimlik çalışanları), standart işsizleri ve potansiyel işgücünü (halen çalışmayıp iş bulursa çalışmak isteyenleri) dahil etmektedir.

AB İstatistik Bürosu Eurostat da alternatif işsizlik oranlarına ilişkin düzenli veriler yayınlamaktadır. Eurostat kısmi zamanlı çalışanların eksik istihdamı, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ve iş arayıp hemen çalışmaya hazır olamayanlar başlıkları altında alternatif işsizlik hesaplamasına dahil etmektedir.

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu geniş tanımlı işsizliği, "emeğin eksik kullanımının alternatif hesaplanması" (alternative measures of labor underutilization) başlığı altında Resmî işsizlik oranı ile birlikte düzenli olarak hesaplayıp yayınlamaktadır. Örneğin Büro Ocak 2019'da ABD'de Resmî işsizlik oranını 4,4 olarak hesaplarken, geniş tanımlı işsizliği 8,8 olarak hesaplamıştır.

Türkiye'de geniş tanımlı işsizlik hesaplamaları

TÜİK geniş tanımlı işsizlik verilerini açıklamasa da çeşitli kurum ve kişiler geniş tanımlı işsizlik oranlarını hesaplamaktadır. TİSK bir süre genişletilmiş işsizlik oranlarını hesaplayıp açıkladı ancak daha sonra bu hesaplamadan vazgeçti. TÜSİAD İşgücü piyasalarına ilişkin çeşitli çalışmalarında alternatif işsizlik hesaplamalarına yer verdi. DİSK-AR da uzun yıllardır geniş tanımlı işsizlik oranlarını hesaplamaktadır. Alternatif işsizlik hesaplamaları ayrı bir saha çalışmasına değil TÜİK tarafından açıklanan verilerde yer alan ham verilerin yeniden hesaplanmasıyla bulunuyor.

Tablo: Türkiye'de Geniş Tanımlı İşsizlik

İşsiz Türü (Bin)	**Kasım 2017**	**Kasım 2018**
1) Dar tanımlı (Resmî) işsizler	3.275	3.981
2) Ümidini kaybeden işsizler	621	522
3) İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	1.598	1.614
4) Zamana bağlı eksik istihdam	396	406
5) Mevsimlik çalışanlar	91	123
Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı	**5.981**	**6.646**
Geniş Tanımlı İşgücü	**34,009**	**34,431**
Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı (Yüzde)	**17,6**	**19,3**

Kaynak: DİSK-AR

6 milyon 646 bin İşsiz

Halen Türkiye'de düzenli olarak geniş tanımlı işsizlik hesaplanması yapan DİSK-AR'ın kullandığı geniş tanımlı işsizlik hesaplaması beş unsurdan oluşuyor: 1) dar tanımlı (standart) işsizler, 2) iş bulma ümidini kaybeden işsizler, 3) iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizler, 4) mevsimlik çalışanlar, 5) zamana bağlı eksik çalışanlar. Bu beş unsur TÜİK verilerinde ham olarak bulunmaktadır.

Zamana bağlı eksik istihdam, referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu taktirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişileri ifade ediyor.

İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İş bulma ümidi olmayanlar daha önce iş aradığı halde iş bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler de geniş tanımlı işsizler içinde hesaplanmaktadır.

Bu yöntem çerçevesinde DİSK-AR'a göre Kasım 2017'de 5 milyon 981 bin olan geniş tanımlı işsiz sayısı son bir yılda 665 bin kişi artarak 6 milyon 646 bine ulaştı. Geniş tanımlı işsizlerin 522 bini ümidini kaybetmiş işsizlerden, 1 milyon 614 bini iş

aramayıp çalışmaya hazır olanlardan oluşuyor. Zamana bağlı eksik istihdam edilenler 406 bin kişi iken, mevsimlik çalışanlar ise 133 bindir. Geniş tanımlı işsizlik oranı (yüzde 19,3) geniş tanımlı işsiz sayısının geniş tanımlı işgücüne bölünmesiyle elde edilmektedir.

TÜİK, uluslararası örneklerde ve ILO hesaplamasında yer alan alternatif işsizlik oranlarını açıklamaya başlamalıdır. TÜİK verilerinde zaten var olan bilgilerin üstünün örtülmesine gerek yoktur.

Nereden baksan vahim!

BirGün 11 Mart 2019

İşsizlik konusundaki önceki iki yazımda dar ve geniş tanımlı işsizlik kavramlarından hareketle Türkiye'de işsizliğin gerçek boyutları ortaya koymaya çalıştım. Bu yazıda karşılaştırmalı ve dönemsel olarak Türkiye'de işsizliği ele alacağım. Sadece günümüz Türkiye'sinden bir kesit alıp işsizliği değerlendirmek yeterince açıklayıcı olmaz. "Başka ülkelerde durum ne" ve "Türkiye'de dünden bugüne işsizliğin seyri nasıl gelişti" sorularını irdelemek Türkiye'nin işsizlik sorununu anlamak için elzemdir.

Türkiye işsizlikte OECD'nin en kötü üç ülkesi arasında

Türkiye gerek Avrupa Birliği gerekse OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında yüksek oranlı işsizlik oranlarına sahip bir ülke. Türkiye Kasım 2018 itibariyle yüzde 12,3 işsizlik oranı ile Yunanistan ve İspanya'dan sonra en yüksek işsizlik oranına sahip durumda. OECD 2018 üçüncü çeyrek uyumlulaştırılmış aylık işsizlik oranları veri setine göre İspanya yüzde 15, Yunanistan ise yüzde 18,9 işsizlik oranı ile Türkiye'nin önündeki iki ülkedir (Grafik 1). Grafikte Türkiye'nin işsizlik oranının yüzde 11,2 görünmesinin nedeni verilerin 2018 üçüncü çeyreğine ait olmasıdır.

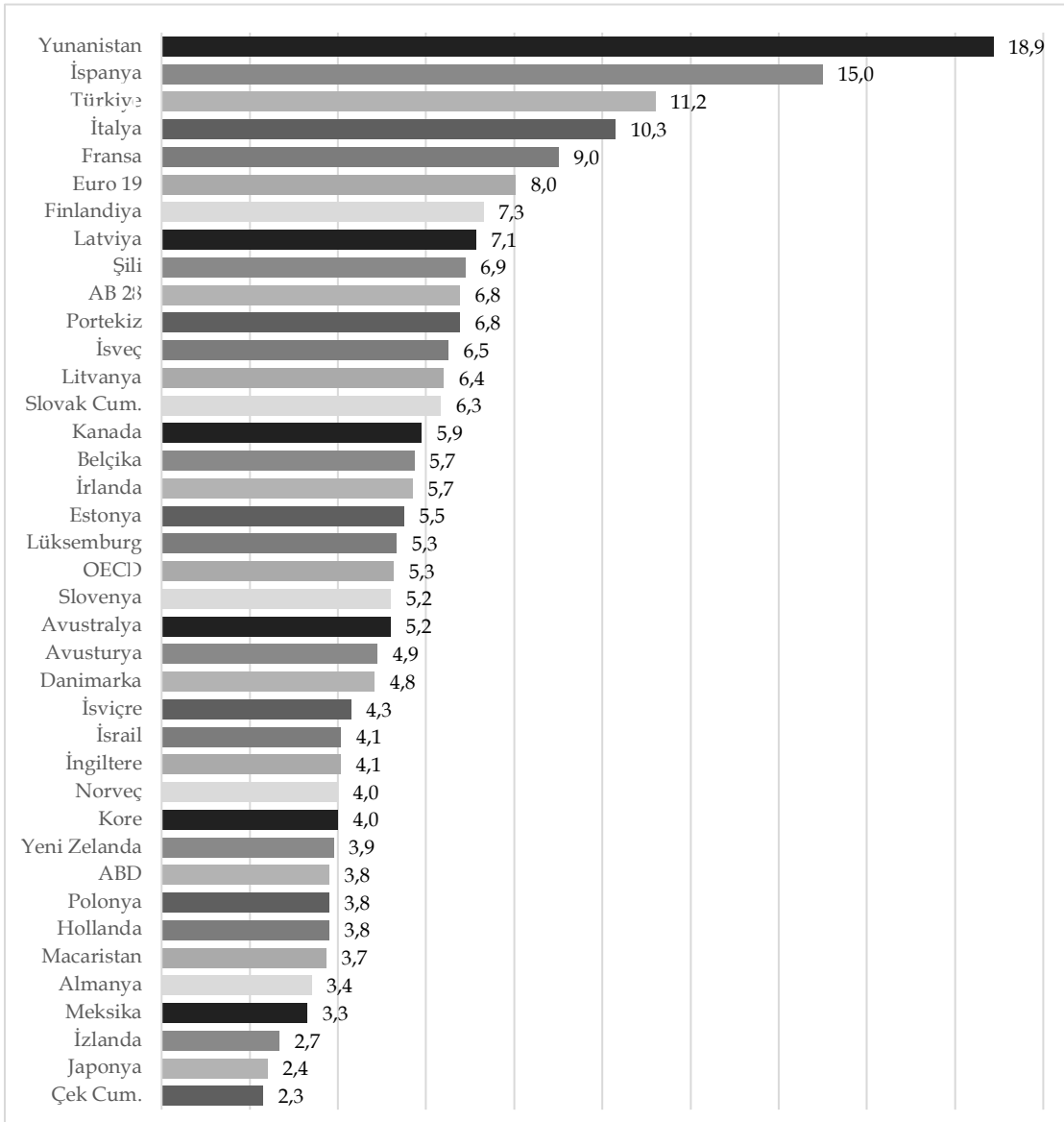
OECD ülkelerinde ortalama işsizlik oranı ortalama yüzde 5,3 iken, AB 28 ülkelerinde yüzde 6,8'dir. Böylece Türkiye OECD ve AB ortalamasının yaklaşık iki katı işsizlik oranlarına sahiptir. OECD ülkelerinde en düşük işsizlik oranına sahip ülke yüzde 2,3 ile Çek Cumhuriyeti'dir. İşsizlik Japonya'da 2,4, Almanya'da 3,4, Hollanda'da 3,8, ABD'de 3,8, Norveç'te 4, İngiltere'de 4,1 ve Avusturya'da yüzde 4,9 oranındadır.

Türkiye işgücü piyasalarının temel göstergeleri olan işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları açısından OECD'nin en kötü üç ülkesi arasında yer alıyor. Erken sanayileşmiş ülkeleri bir kenara bırakacak olursak Türkiye ile benzer gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde işsizlik oranları da Türkiye'nin çok çok altındadır. İşsizlik Meksika'da 3,3, Macaristan'da 3,7, Polonya'da 3,8, Kore'de yüzde 4'tür. Türkiye'nin işsizlik oranı bu ülkelerin yaklaşık üç katıdır (Grafik 1).

İşsizlik 2000'li yıllarda tırmandı

TÜİK'in detaylı ve karşılaştırılabilir işgücü veri setlerine ulaşılabilen 1988 sonrasında işsizliğin seyrini iki dönemde ele almak mümkündür. 2002 krizinden önceki dönemde Türkiye'de ortalama yıllık işsizlik oranları yüzde 8'dir. Koalisyon dönemi olan 1990'lı yıllarda işsizlik oranları yüzde 6-7 bandında seyretmiştir. 1995-2000 yılları arasında işsizlik dönemin ortalama işsizlik oranı olan yüzde 8'in altındadır. İşsizlik oranı 2002 krizinin etkisiyle 10,3'e yükselmiştir.

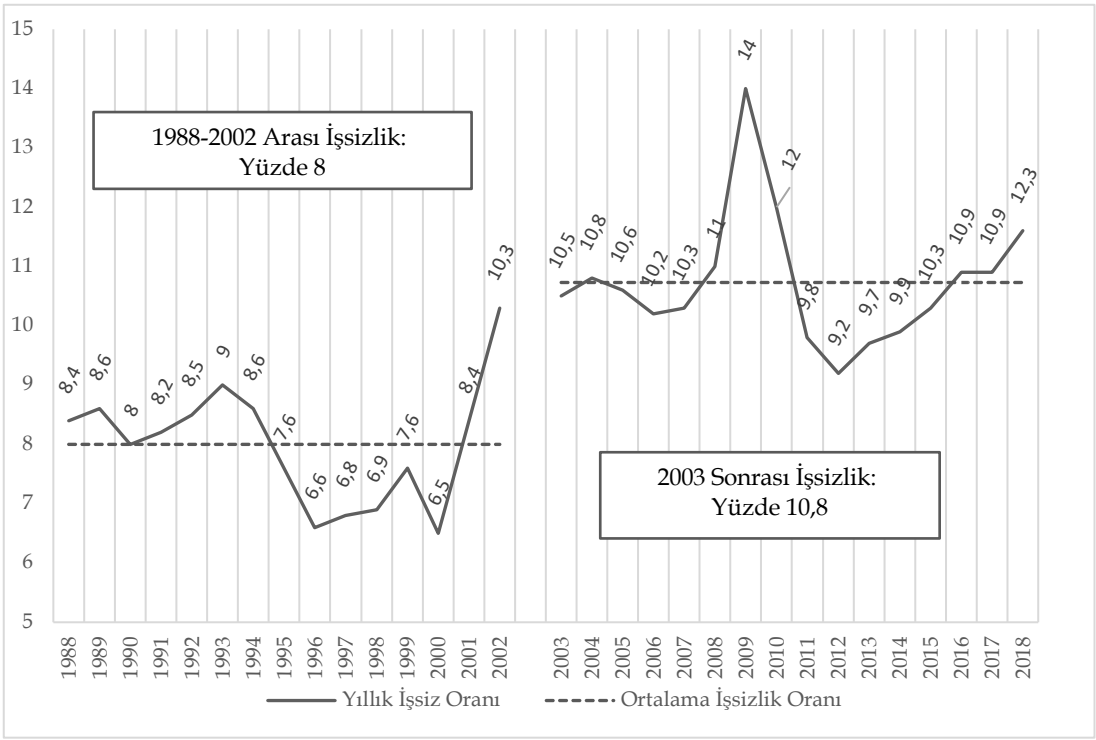
Grafik 1: Türkiye ve OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (Yüzde) (2018 Üçüncü Çeyrek)



Kaynak: OECD Veri tabanı, 2018 Üçüncü Çeyrek, OECD Uyumlulaştırılmış Aylık İşsizlik Oranları. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Türkiye verisi 2018 üçüncü çeyrek ortalamasıdır.

2002 krizi sonrası yıllarda Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetleri döneminde (2003-2018) arasında yılık ortalama işsizlik 10,8 olarak gerçekleşti. Böylece bir önceki döneme göre ciddi bir yükseliş gösterdi. 2002 yılı sonunda yüzde 10,3 olan işsizlik oranı 2008 krizine kadar yüzde 10-11 bandında seyretti. İşsizlik krizle birlikte yüzde 18'e fırladı. Kriz sonrası yıllarda yaklaşık yüzde 10 düzeyinde seyreden işsizlik, 2016 sonrasında yükselmeye başladı ve 2018'ın sonlarına doğru yüzde 12'nin üzerine çıktı. Üstelik bu artış 2014 sonrasında işsizlik hesaplama metodu değiştirilmesine ve son üç ay değil son dört hafta esas alınmasına rağmen gerçekleşmiştir.

Grafik 2: Yıllık ve Dönemsel Ortalama İşsizlik Oranları (1988-2018)



Kaynak: DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. 2018 Kasım verisidir.

2003 sonrasında Türkiye'nin işsizlikle mücadele performansı genel olarak başarılı değildir. 2008 krizinin sınırlı etkisini bir kenara bırakacak olursak 2003 sonrasında ucuz dolar kurunun da etkisiyle ekonomide yaşanan yüksek büyüme oranları istihdam kapasitesinde artış ve işsizlikte düşüş sağlayamadı. Böylece Türkiye'de ekonomik büyüme ve işsizlikte artış at başı gitti. Türkiye 2000'li yıllarda istihdam kapasitesini artırmayan ve işsizliği düşürmeyen bir istihdamsız büyüme modeli yaşadı. Dahası son yıllarda sermayeye sağlanan ve önemli bir bölümü İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan devasa teşvik ve destekler de işsizlikte düşüş sağlayamadı. Türkiye'de işsizlik oranları hem karşılaştırmalı hem de dönemsel olarak vahim bir tablo arz ediyor.

Teşvikler iş yaratmıyor, işe yaramıyor

25 Mart 2019

İstihdamın artırılması ve işsizliğin düşürülmesi iddialarıyla işverenlere sağlanan devasa teşvikler ne istihdam artışı sağlıyor ne de işsizlikte düşüşe yol açıyor. Büyük bölümü İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere karşılıksız olarak aktarılan kaynaklardan oluşan istihdam destek ve teşvikleri yeni iş yaratmıyor ve işsizlikle mücadelede işe yaramıyor. Harcanan devasa kaynaklara rağmen istihdam artmıyor, sigortalı işçi sayısı artmıyor buna karşın işsizlik ve kayıtlı işsizlik hızla tırmanıyor.

İşsizlik değil işveren teşvik fonu!

Türkiye İş Kurumu 2018 yılı Faaliyet Raporuna göre İşsizlik Sigortası Fonunun 23,7 milyar TL tutarındaki 2018 giderlerinin 10,7 milyarı doğrudan teşvik ve destek olarak işverenlere aktarıldı. Bu miktara aktif işgücü programları ve işbaşı eğitim programları için harcanan 6,7 milyar lira da eklendiğinde İŞKUR'un 2018 yılında istihdam yaratmak için 17,4 milyar lira harcadığı görülüyor. Böylece İŞKUR'un 2018 yılı toplam giderinin yüzde 74'ü istihdam teşvik ve destekleri le istihdam yaratma programlarına harcanmış oldu.

Bilindiği gibi işverenlere sağlanan teşvik ve destekler ek istihdam yaratılması koşuluyla sağlanıyor. Ancak istihdam ve işsizlikle ilgili veriler tam tersini gösteriyor. TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verilerine göre Aralık 2017'de 28 milyon 288 bin olan toplam istihdam 633 kişi bin azalarak Aralık 2018'de 27 milyon 655 bine geriledi. Aralık 2017'de 3 milyon 291 bin olan işsiz sayısı (dar tanımlı) ise bir önceki yıla göre 1 milyon 11 bin kişi artarak 4 milyon 302 bine yükseldi. Bunca teşvik ve desteğe rağmen istihdam 633 azalırken, işsizlik 1 milyon kişi arttı.

2018 yılında sigortalı işçi sayısında da azalma yaşandı. SGK verilerine göre Aralık 2017'de 14 milyon 477 bin olan sigortalı işçi sayısı Aralık 2018'de 250 bin kişilik azalmayla 14 milyon 229 bine geriledi. Sigortalı işçi sayısında azalma 2018 yılında ek istihdam yaratılması bir yana kayıtlı istihdamda çeyrek milyon azalma anlamına geliyor.

İŞKUR verileri de İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanan teşvik ve desteklerin işe yaramadığı gösteriyor. İŞKUR Şubat 2018 istatistik bültenine göre Şubat 2018'de 2,4 milyon olan kayıtlı işsiz sayısı yüzde 63 artarak 3,9 milyonu aştı. Görüldüğü gibi hem TÜİK hem SGK hem de İŞKUR verileri istihdamda daralma ve işsizlikte sert artışı net bir biçimde gösteriyor.

Teşvikler buhar mı oldu?

O halde sorulması gereken soru şudur: Nereye gitti onca teşvik ve destek? 17,4 milyar liralık teşvik, destek ve aktif işgücü piyasası programıyla kaç kişiye istihdam sağlanırdı? Yaklaşık bir hesapla bu parayla net asgari ücret (1603 TL) düzeyinde 900 bin, brüt ve işveren sigorta prim payları dahil olmak üzere (2384 TL) 610 bin kişilik yeni istihdam sağlanabilirdi. En az 610 bin yeni istihdam yaratabilecek kaynak harcandı fakat sonuçta istihdam düştü,

sigortalı işçi sayısı düştü ve işsizlik fırladı. Bunca kaynak boşa harcanmış oldu. Teşviklerin istihdam yaratmadığı ve işsizliğe derman olmadığı ortadayken İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere yeni teşvik sağlamak çare değildir. Aynı yöntemle farklı bir sonuç almak mümkün değildir.

Öte yandan İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere sağlanan doğrudan destek ve teşvikler işverenler tarafından Fona yapılan prim ödemelerini aşmış durumda 2018 yılında işverenler fona 9,2 milyar TL prim öderken 10,7 milyar TL'si doğrudan olmak üzere 17,4 milyar teşvik ve destek aldılar.

İşsizler ise Fonun üvey evladı oldu. 2018 yılında İşsizlik Sigortası Fonundan işsizlere ayrılan miktar Genel Sağlık Sigortası (GSS) primleri dahil 5,8 milyar TL ile sınırlı kaldı. 2018 yılı Fon giderlerinin sadece yüzde 25'i işsizlik ödeneği olarak ayrılmış oldu. 2018 yılında Fon giderlerinin dörtte üçü teşvik ve desteklere giderken sadece dörtte biri işsizlere harcandı.

Oysa yapılması gereken tam tersidir. Kayıtlı işsiz sayısının 4 milyona ulaştığı dikkate alınacak olursa, Fondan işsizlere daha fazla kaynak ayrılması gerekiyor. Ocak 2019'da sadece 600 bin civarında işsiz Fondan işsizlik ödeneği alabildi. Fon kaynakları hiçbir yararı olmayan işveren destek ve teşviklerine harcanacak yerde işsizlere ayrılmalıdır. İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları kriz koşullarında hafifletilmeli ve son üç yılda 600 gün çalışmış olmak koşulu 180 güne düşürülmelidir. Böylece işsizlerin çok büyük bölümü işsizlik ödeneği alabilir.

İŞKUR verileri neden kaldırdı?

İŞKUR Şubat 2019 ayına ait İŞKUR İstatistik Bültenini 14 Mart 2019 tarihinde kurumsal internet sitesinde yayınladıktan kısa bir süre sonra tam olarak anlaşılmayan bir nedenle yayından kaldırdı ve halen yerine koymadı. Bu tuhaf uygulama halen düzeltilmedi. İŞKUR Ocak 2019 İstatistik Bülteninde yer alan duyuruya göre 11 Mart 2019'da yayınlanması gereken Şubat 2019 İstatistik Bülteni halen İŞKUR internet sitesinde yer almıyor.

İŞKUR Şubat 2019 İstatistik Bülteni neden kaldırıldı? Eğer bu teknik bir sorun ise üç beş dakikada giderilebilecek bir teknik hatayı devasa bütçeli bir kuruluşun iki haftadır gideremmemesi tam bir skandaldır. Eğer sorun teknik değil de kamuoyundan bilgi saklanması ise durum daha da vahimdir. Unutulmasın ki kışın kara gömülen cesetler baharla birlikte karların erimesiyle ortaya çıkar. İŞKUR verileri düzenli ve herhangi bir spekülasyona imkân vermeyecek şekilde kamuoyuyla paylaşmalıdır.

Türkiye yüzyılın en yüksek işsizliğini yaşıyor

BirGün 22 Nisan 2019

İşsizlik zincirlerinden boşalmış durumda ve Türkiye tarihinin en yüksek işsizliğini yaşıyor. 15 Nisan 2019'da Ocak 2019 işsizlik verileri açıklandı ve dar tanımlı işsizlik yüzde 14,7 olarak gerçekleşti. Dar tanımlı işsiz sayısı Türkiye tarihinde ilk kez 4 milyon 668 bine yükseldi. Son bir yılda 1 milyon 259 bin kişi işsiz kalırken, geniş tanımlı işsiz sayısı 7 milyon 552 bine geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 22,1'e yükseldi. Bu veriler işsizliğin geldiği vahim boyutu gösteriyor. Ne yazık ki önümüzdeki aylarda da işsizlik artmaya devam edecek.

Türkiye işsizlikte bütün zamanların rekorunu kırıyor. Türkiye tarihinde aylık bazda en yüksek işsizlik oranı yüzde 14,8 ile Şubat 2019'da gerçekleşmişti. Ocak 2019'da gerçekleşen yüzde 14,7'lik işsizlik oranı Şubat 2019'da aylık bazda Türkiye rekorunun kırılacağını gösteriyor. İşsizlik sigortası başvurularındaki artış eğilimi ve İŞKUR kayıtlı işsiz sayısındaki artışlar önümüzdeki aylarda TÜİK işsizlik oranlarının da yükselmeye devam edeceğini gösteriyor. 2019'da yıllık işsizlik oranları açısından da Türkiye rekoru kırılabilir.

Türkiye yüzyılın en yüksek işsizliğini yaşıyor. İşsizlik verilerinde çok uzun dönemli karşılaştırmalar metodolojik farklılıklar nedeniyle zor olsa da uzun dönemli eğilimi ortaya koyması mümkündür. TÜİK'in düzenli Hanehalkı Araştırması Sonuçları 1988'e kadar gidiyor. Daha erken yıllara ilişkin verilere Tuncer Bulutay'ın çalışmalarından ulaşabiliyoruz. Böylece 1923-2018 dönemine ilişkin bir işsizlik serisi elde etme mümkün olabiliyor.

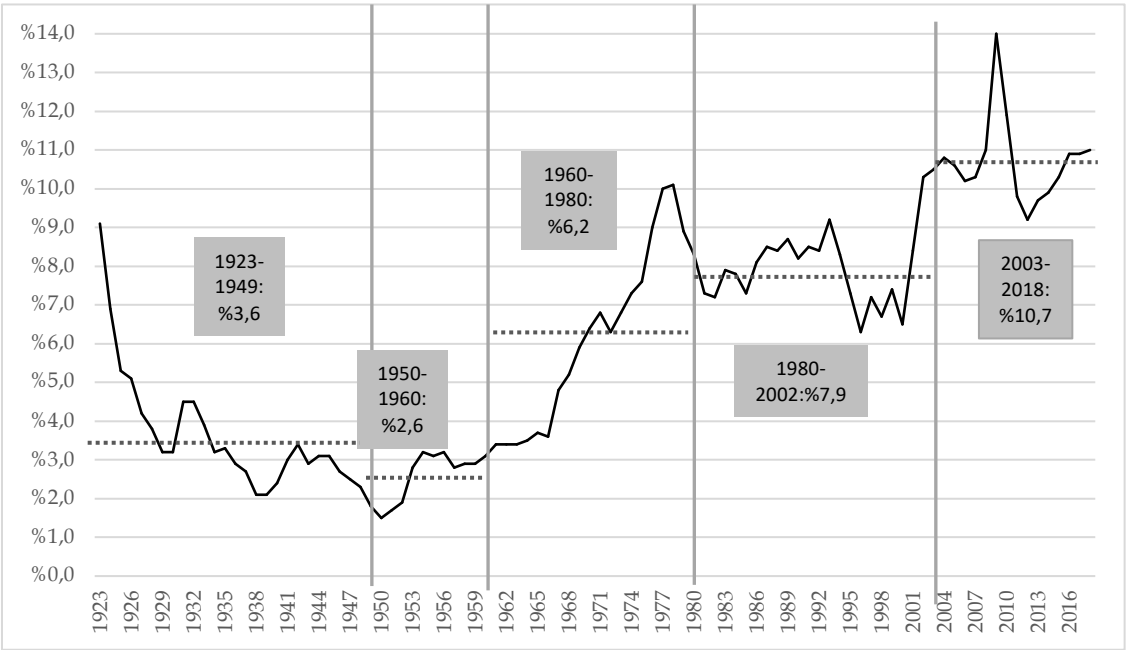
En düşük işsizlik erken Cumhuriyet döneminde

Bu seri bize içinde yaşadığımız dönemin cumhuriyet tarihinin en yüksek işsizlik oranlarını yaşadığımız gösteriyor. 1923-2018 döneminde en yüksek yıllık işsizlik yüzde 14 ile 2009 yılında gerçekleşmişti. 2002 krizinde ise işsizlik yüzde 10,3 olarak gerçekleşmişti. 2018 yıllık işsizlik oranı ise yüzde 10,3 olarak açıklandı. 2019 yılının ilk verileri 2009'daki yıllık düzeyin üzerine çıkılabileceğinin işaretini veriyor.

1923'ten bu yana işsizliği dönemsel olarak ele aldığımızda ise en yüksek işsizliğin 2003-2018 döneminde (Adalet ve Kalkınma Partisi hükümetleri döneminde) yaşandığı ortaya çıkıyor. Dönemsel karşılaştırma izlenen ekonomik politikaların karşılaştırılması açısından ve hükümetlerin performansı açısından önemlidir.

Ayrıntıları grafikte yer alan dönemlere göre Türkiye'de ortalama yıllık işsizlik oranları şöyle gerçekleşti: Tek parti ve CHP dönemi olarak adlandırılabilecek 1923-1950 döneminde yıllık ortalama işsizlik yüzde 3,6 olarak gerçekleşti. Bu dönemde 1929 ekonomik krizinin ve İkinci Dünya Savaşı'nın yaşandığını dikkate almak gerekir. Bulutay'ın hesaplamalarına göre Cumhuriyet'in kuruluşunun ardından düşmeye başlayan işsizlik oranları 1926 krizi ve İkinci Dünya Savaşı döneminde artış göstermiştir. Dönemin özelliği işsizlik oranının aşağı yönlü olmasıdır (Grafik).

Grafik: Yüzyılın İşsizliği 1923-2018



Kaynaklar: Tuncer Bulutay (1995) Employment, Unemployment and Wages in Turkey Ankara, ILO Yayınları; DİE, Çalışma İstatistikleri, 1993; DİE-TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırmaları.

Türkiye tarihinin en düşük işsizlik oranları yüzde 1,8 ve 1,5 ile 1949-1950 yıllarında yaşanmıştır. Dönemsel olarak Türkiye'nin en düşük işsizlik oranı ise yüzde 2,6 ile Demokrat Parti hükümetleri döneminde yaşandı. DP döneminde işsizlik yükselme trendine girmiş olsa da dönem ortalaması düşük kalmıştır.

İthal ikameci sanayileşme modeli olarak nitelenebilecek ve ağırlıkla Adalet Partisi ve ortaklarının hükümet olduğu 1960-1980 döneminde ise işsizlik oranı yıllık ortalama 6,9 olarak gerçekleşti. Bu dönemde 1978 yılına kadar düzenli olarak yükselen işsizlik bu tarihten itibaren düşüş trendine girmiştir.

2003-2018 en yüksek işsizlik dönemi

Neoliberal iktisat politikalarının uygulandığı 1980 sonrasından 2002'ye kadar olan dönemde ise işsizlik yıllık ortalama yüzde 7,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde dalgalı bir seyir izleyen işsizlik oranları yüzde 6,5 ile yüzde 9,2 arasında dalgalanmıştır. 2002 krizi sonrasında işsizlik yüzde 10,3'e fırlamıştır. İşsizlik AKP hükümetleri döneminde artmaya devam etmiş en düşük seviyesi yüzde 9,2 ve en yüksek seviyesi yüzde 14 olmuştur.

2003-2018 döneminde ortalama yıllık işsizlik oranı yüzde 10,7 olarak gerçekleşmiştir. Henüz 2019 verilerinin dâhil olmadığı bu dönemsel ortalama Türkiye tarihinin en yüksek işsizliğine karşılık gelmektedir.

Üstelik bu en yüksek oran işsizlik hesaplanmasında yapılan metodoloji değişikliğe rağmen söz konusudur. 2014 yılında TÜİK işsizlik hesaplama yöntemini değiştirerek son üç ay yerine son dört haftayı esas almaya başlamıştır. Eski

metodoloji söz konusu olsaydı 2014 sonrası işsizlik oranları daha yüksek olabilirdi.

Türkiye tarihinin en yüksek işsizlik oranları ve işsiz sayıları ile yüz yüzedir. Bütün istihdam seferberliği iddialarına rağmen istihdam yaratma ve işsizlikle mücadele konusunda başarısız bir sonuç söz konusudur. Hükümetin acilen yüzleşmesi gereken gerçek budur. Kıdem tazminatının fona devri ve BES'in zorunlu hale getirilmesi gibi çalışanların canını daha da yakacak girişimler yerine işsizliğe odaklanmanın zamanı değil mi?

İstihdamda yaman çelişki: Teşvik artıyor istihdam azalıyor

BirGün 6 Haziran 2020

Memleketin gerçek meselesi ve gündemi istihdamdır. Memleketin asıl gündemi iş ve gelir yaratılması, Covid-19 salgınının berhava ettiği istihdamın canlandırılmasıdır. Memleketin asıl meselesi ne Ayasofya'nın açılması ne baroların seçim sistemi ne de sosyal medya kısıtlamasıdır. Bunların hiçbiri memleketin ihtiyacı değil, milletin ihtiyacı değil. İşçinin, emekçinin ihtiyacı hiç değil. Milyonlarca insan işini ve gelirini kaybetmişken, Covid-19'un sonbaharda nelere yol açacağı meçhulken ülkenin ihtiyacı olmayan yapay gündemler gerçekleri örtmeye yetmez. Bütün veriler istihdamda uzun süredir bir deprem yaşandığını gösteriyor. Israrla ve ısrarla buraya bakmak gerekiyor.

Üstelik istihdam sorunu sadece Covid-19 ile ilgili değil. Türkiye birkaç yıldır ciddi bir istihdam (iş) daralması yaşıyor. Diğer bir ifadeyle çalışanlar işlerini kaybediyor, iş arayanlar iş bulamıyor, işi olmayanlar iş aramaktan vazgeçiyor.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Mayıs 2020 sigortalı sayılarını açıkladı. Mayıs ayı itibariyle toplam sigortalı sayısı 21 milyon 383 bin, toplam sigortalı işçi sayısı 15 milyon 353 oldu. SGK verilerini TÜİK Mart 2020 verileriyle birlikte okuduğumuzda tablonun vahameti ortaya çıkıyor. Hem kayıtlı/sigortalı istihdam hem de ankete dayalı istihdam verileri aynı şeyi söylüyor: Türkiye son üç yıldır kayıtlı veya kayıtsız yeni istihdam yaratamadığı gibi istihdamda büyük bir erozyon yaşanıyor.2017'de 22 milyon 280 olan toplam sigortalı sayısı 2018, 2019 ve 2020'de düzenli olarak düşerek 21 milyon 383 bine geriledi. Sigortalı sayısı 2017'ye göre 897 bin, 2018'e göre 690 bin, 2019'a göre ise 617 bin azaldı. Benzer bir gerileme sigortalı işçi sayısında da yaşanıyor. 2017'de 16 milyon 369 bin olan toplam sigortalı işçi sayısı Mayıs 2020'de 1 milyon 16 bin azalarak 15 milyon 353 bine geriledi. Diğer bir ifadeyle 2017'ye göre 1 milyondan fazla sigortalı işçi işini kaybetti. Bu durum işçileri olduğu kadar SGK'yi de ilgilendiriyor. Bu aynı zamanda SGK için ciddi bir prim kaybı demek. Tamamlayıcı Emeklilik İstemi (TES) meselesinin bir yönü de bu olsa gerek. Mali yapısı bozulan SGK'ye yeni kaynak transferi.

Tablo: Sigortalı Sayısı, İstihdam ve İŞKUR Teşvikleri

	Toplam Sigortalı Sayısı (SGK) (Bin)	Toplam Sigortalı İşçi Sayısı (SGK) (Bin)	Toplam İstihdam (TÜİK) (Bin)	İşveren Teşvik ve Destekleri (İŞKUR) (Bin TL)	Diğer İstihdam Harcamaları (İŞKUR)	İŞKUR Toplam İstihdam Teşvik ve Harcamaları
2017	22.280	16.369	28.189	2.504.121	5.671.000	8.175.121
2018	22.073	16.055	28.738	10.709.430	6.755.000	17.464.430
2019	22.000	16.010	28.080	16.058.120	9.618.000	25.676.120
2020 (*)	21.383	15.353	26.133	8.419.973	3.192.000	11.611.973
2017-2020 Fark Toplam	(-)897	(-)1.016	(-)2.056	37.691.644	25.236.000	62.927.644

(*) SGK Mayıs 2020, TÜİK Mart 2020, İŞKUR Ocak-Mayıs toplamı. SGK, TÜİK ve İŞKUR verilerinden derlendi.

İstihdam kaybı sadece kayıtlı sektörde yaşanmıyor. Diğer bir ifadeyle kayıtlı sektörde işini kaybedenler kayıtsız olarak tekrar istihdama katılmıyor. Toplam istihdamda da büyük bir kan kaybı yaşanıyor. 2017'de 28 milyon 189 bin olan istihdam 2 milyon 56 bin kişi azalarak 26 milyon 133 bine geriledi. 2018'e göre istihdam kaybı ise 2 milyon 605 oldu. Üstelik burada Covid-19 etkisi yok denecek kadar az. Çünkü gerek Kısa Çalışma Ödeneği gerekse işten çıkarma yasağı nedeniyle Covid-19 nedeniyle yaşanan iş/istihdam kaybı açık istihdam verilerine henüz yansımıyor. Diğer bir ifadeyle Covid-19'un bu tabloda pek günahı yok. Asıl büyük etki kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağının kaldırılmasıyla görülecek. İstihdamda çok daha büyük bir kayıp kaçınılmaz olacak. Nitekim istihdam olup iş başında olmayanların sayısının Mart 2020'de 22 milyon 505 bine gerilediği düşünülecek olursa şimdi sadece buzdağının görünen kısmıyla yüz yüzeyiz.

Görüldüğü gibi hem kayda dayalı hem de ankete dayalı veriler Türkiye ekonomisinin 2017'den bu yana bir istihdam krizi yaşadığını gösteriyor. 2017'den bu yana ilan edilen istihdam seferberliklerinin, İŞKUR kanalıyla yapay olarak artırılmaya çalışan istihdamın gerçekte artmadığı tersine azaldığı görülüyor. Kuşkusuz tek gösterge olmasa da bir ekonomide işlerin iyiye gidip gitmediğinin önemli göstergelerinden biri istihdamın durumudur. Türkiye nereden bakılırsa bakılsın 2017'den bu yana devasa bir istihdam kaybı yaşıyor. Ekonomi çalışma çağına girenlere iş sağlayamadığı gibi mevcut istihdam düzeyinin de çok gerisine düşüyor. Dar işsizlikteki teknik düşüşlerin hiçbir anlamı yok. Asıl olan istihdam düzeyinin artıp artmadığıdır. Kral çıplak! İstihdam 2017'den bu yana azalıyor!

Üstelik onca istihdam seferberliği söylemine ve işverenlere sağlanan onca teşvike rağmen. Sermayeye istihdam adı altında yapılan teşvikler istihdam yaratmadığı gibi istihdam daha da azalıyor. 2017'den bu yana istihdam düzenli olarak gerilerken işverenlere yapılan teşvikler ve destekler düzenli olarak arttı. Bu teşvik ve desteklerin geri ödemesiz olduğunu yani bir tür hibe olduğunu da ekleyelim.

2017'de işverenlere İŞKUR'dan aktarılan teşvik ve desteklerin toplamı 2,5 milyar TL iken, 2018'de 10,7 milyar TL'ye, 2019'de 16 Milyar TL'ye yükseldi. 2020'nin ilk beş ayında ise işveren teşvik ve destekleri 8,5 milyara yaklaştı. 2017'den bu yana işverenlere doğrudan sağlanan teşvik ve desteklerin toplamı 37,7 milyar TL'ye ulaştı.

Öte yandan bu dönem boyunca İŞKUR'un istihdam yaratmak amacıyla yaptığı ve aktif işgücü piyasası programları ile iş başı eğitim programları olarak bilinen programlara harcanan para ise 25,2 milyar TL oldu. Böylece İŞKUR 2017'den bu yana istihdamı artırmak adına tam 63 milyar TL harcadı (yaklaşık 10 milyar dolar) ancak istihdamda 2 milyon fazla ve sigortalı işçi sayısı ise 1 milyondan fazla azalma yaşandı. Dolayısıyla İŞKUR paraları boşa harcamış oldu. İki kere iki dört! Onca teşvik ve destek işe yaramadı. İstihdam artmadı. Üstelik bu teşvikler işçinin kesesinden, işçinin parasından yapıldı. Meşhur "biz bize yeteriz kampanyası" adı altında üç aydır sadece 2 milyar TL toplanabilmişken 63 milyar TL'yi istihdam yaratma iddiasıyla harcamak yazık değil mi?

Bugünlerde yeniden teşvik ve destekler yeniden konuşulmaya başlandı. "İstihdam Kalkanı" adı altında işçi haklarında yeni kısıtlamalar ve işverenlere yeni teşvikler gündemde. Oysa Türkiye 2017'den beri hükümet sayısız istihdam seferberliğini gündeme getirdi. Bunların hiçbiri istihdama deva olmadı, kalkan olmadı. Teşvikler işe yaramadı. Defalarca başarısız olmuş bir yolu deneyerek başarı aramak nafile çabadır. Yine halkın kaynakları sermayeye aktarılacak ancak yine iş yaratılamayacak.

Sonbaharla birlikte istihdamda çok daha büyük bir deprem kapıda. Ancak memleket gündemi Ayasofya ile, baro seçim sistemi ile, sosyal medya kısıtlamaları ile meşgul ediliyor. Adeta "cambaza bak oyunu"! Halkın gerçek sorunlarının üstü yapay gündemle örtülüyor. "İstihdam Kalkanı" ile hedeflenen ise kazanılmış işçi haklarını budamak ve işverenlere yeni kaynaklar aktarmak. Ortada taraflarla, sendikalarla müzakere edilmiş ciddi bir istihdam hazırlığı yok. Dolayısıyla "istihdam kalkanı" adı altında yapılan hazırlıklar da çözüm olmayacak.

Tebrikler TÜİK, sorular TÜİK!

BirGün 15 Mart 2021

TÜİK 10 Mart 2021 günü açıkladığı Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) ile büyük bir yeniliğe imza attı ve yıllardır ısrarla görmek istemediği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) alternatif işsizlik hesaplama yöntemlerine uygun olarak 4 ayrı işsizlik türünü kamuoyuna açıkladı. Böylece DİSK-AR tarafından 10 yılı aşkın süredir hesaplanan ve çok sayıda iktisatçı tarafından son yıllarda hesaplanan ve kamuoyunda geniş tanımlı işsizlik olarak bilinen işsizliği TÜİK ilk kez açıkladı ve bülteninde yer verdi. TÜİK'e göre mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik yüzde 12,2 iken TÜİK'in âtıl işgücü olarak adlandırdığı ve kamuoyunda geniş tanımlı işsizlik olarak bilinen oran yüzde 29,1 oldu.

TÜİK özerk olmalıdır

Kuşkusuz bu TÜİK açısından çok ciddi bir adım. Yıllardır TÜİK'in dar tanımlı işsizlikteki ısrarını eleştirmiş ve alternatif işsizlik oranlarını hesaplaması gerektiğini yazmıştım. Bu yöndeki yazılarım BirGün arşivinde duruyor. Son zamanlarda TÜİK'in dar tanımlı işsizlik verileri kurumun güvenilirliğini ciddi biçimde aşındırmıştı. TÜİK'in geç de olsa eleştirilere kulak vermesi ve uluslararası standartlara göre farklı işsizlik verilerini hesaplamaya başlaması sevindiricidir. TÜİK yeni işsizlik serileri geçmişte bu konuda hata yapıldığının da örtük olarak kabul edilmesi anlamına geliyor. Hatanın neresinden dönülse iyidir. Bu durum 1926 yılında Merkezi İstatistik Müdüriyet-i Umumiyesi adıyla çalışmalarına başlayan 95 yıllık TÜİK'in özerk bir yapıda olması gerektiğini bir kez daha ortaya koydu. TÜİK siyasal müdahaleden uzak özerk bir kamu veri toplama kurumu olarak çalışması gerekir.

TÜİK'in yeni işgücü metodolojisini kullanmasında Ocak 2021'de kurulan İşgücü Piyasası Danışma Kurulu'nun etkisi olduğu sır değil. Şubat ayında Fiyat İstatistikleri Danışma Kurulu da kurulmuştu. Bileşimleri tartışmalı olmakla birlikte -örneğin sendika temsilcilerine yer verilmemişti- bu tür bilimsel danışma kurulların oluşturulması önemliydi. Ancak TÜİK yeni metodolojiye göre işsizlik verilerini açıkladığı gün bağımsız danışma kurullarının lağvedildiği duyuruldu. Umarız kurulların lağvedilmesinin ardından TÜİK yeni metodolojiden vazgeçmesi de gelmez. TÜİK'in işgücü verileri konusunda doğru yönde atılmış bu adımdan dolayı tebrik ediyorum. Umarım sıra enflasyon istatistiklerine gelir ve orada da farklı gelir gruplarına yönelik ayrı enflasyon hesaplamaları açıklanır.

Kış ortasında ve pandemi 822 bin istihdam artışı!

TÜİK'in yeni metodolojisi son derece önemli olmakla birlikte bir dizi soruyu ve tartışmayı da beraberinde getirdi. Şimdi gelelim TÜİK'in 10 Mart 2021'de açıkladığı verilerde yer alan önemli bir soruna ve diğer sorulara. TÜİK'e göre Ocak 2021'de istihdam bir önceki aya göre 822 bin kişi arttı. Bu artışın 366 bini tarımda gerçekleşirken 451 bini ise hizmetler sektöründe gerçekleşti. Kış aylarında ve pandemi koşullarında sadece bir ayda yaşanan 822 bin kişilik istihdam artışı hayatın olağan artışına aykırı ve izaha muhtaç. TÜİK yöntem değişikliğinin yarattığı olumlu etki nedeniyle bu tartışmalı konu gölgede kaldı. Önceki aylarda önceki yılların kış aylarında görülmeyen bu astronomik artışta başka tuhaflıklar da var. Örneğin 366 bin kişilik istihdam artışının 318 bini kadın iken, hizmet sektöründe erkek istihdamı 453 bin arttı kadın istihdamı ise 3 bin geriledi.

Kış aylarında böyle bir istihdam artışı yakın tarihte görülmedi. Ekim 2020'de 81 bin, Kasım 2020'de sadece 11 bin artan istihdam Aralık 2020'de 173 bin azalırken Ocak 2021'de nasıl oldu da 822 bin arttı? Üstelik TÜİK 2014'ye yenilediği yeni seriye baktığımızda da ekonomik daha istikrarlı olduğu dönemlerde dahi bu derece devasa bir artış yaşanmadı. 2015'te ocak ayında 87 bin, 2016'da 237 bin, 2017'de 61 bin ve 2018'de 171 bin kişi istihdam

artışı yaşanırken, 2019 ocak ayında istihdam 500 bin, 2020 ocak ayında ise 475 bin azalmıştı. Şimdi Ocak 2021'de tarihi bir rekor kırarak kış ayında ve pandemi döneminde istihdam 822 bin kişi arttı. Geçmişte hiçbir zaman yüzde 1'in üzerine çıkmayan ocak ayı istihdam artışı yüzde 3,1'e ulaştı, geçmişte en fazla yüzde 0,5 artan kadın istihdamı ise yüzde 4'e yakın artış göstermiş oldu. Ocak 2021'de yaşanan istihdam artışı yaz ayları ile bile boy ölçüşecek nitelikte. 2014'ten bu yana 2020 haziran ayı hariç en yüksek aylık artış Ocak 2021'de gerçekleşti. Tam kış ortasında ne oldu da insanlar birdenbire çalışmaya başladı ve milyona yakın istihdam artışı oldu?

Nasıl oldu da insanlar tam kış ortasında tarımda 366 bin kişilik yeni iş buldular. Yoksa pandemi ve kış ortasında Erinç Yeldan Hocanın da tebessümle vurguladığı gibi aileleriyle birlikte yaklaşık 1 milyon kişi köylerine mi göçtü! Öte yandan 453 bin erkeğin yeni iş bulduğu hizmet sektöründe nasıl oldu da tek bir kadın yeni iş bulmadı? Bu artış metodoloji değişikliğin kaynaklanabilir mi? 822 bin kişilik bir sayı metodoloji değişikliği izah edilemez. Eğer varsa bunun gerekçeleri de tatmin edici biçimde açıklanmalı.

Tablo: 2015-2021 Ocak Ayı Mevsim Etkilerinden Arındırılmış İstihdam Artışları

Yıl (Ocak)	Toplam İstihdam Artışı (Bin)	Toplam İstihdam Artış Oranı (%)	Kadın İstihdam Artışı (Bin)	Kadın İstihdam Artış Oranı (%)
2015	87	0,3	-20	-0,3
2016	237	0,9	-36	-0,4
2017	61	0,2	43	0,5
2018	171	0,6	-17	-0,2
2019	-500	-1,8	-23	-0,3
2020	-475	-1,7	-129	-1,4
2021	822	3,1	326	3,9

Sosyal bilimlerde hayatın olağan akışına aykırı ani ve büyük değişikliklerin mutla bir izahı olmalıdır. Aksi halde bunun bir ölçüm hatası olup olmadığı sorusu ortaya çıkacaktır. Metodoloji değişikliği TÜİK'in bu konudaki kitapçığında da vurguladığı gibi daha dar bir istihdam tanımı yapıyor. O halde istihdamın daralması beklenirken bu devasa artış nasıl gerçekleşti.

Dahası aralık ayından ocak ayına kayıt dışı istihdam 3,6 puan azalarak yüzde 28,0 olarak gerçekleşti. Aynı şekilde tarımda da kayıt dışı istihdam düştü. Tarımda kayıt dışı kadın istihdam oranı da düştü. Diğer bir ifadeyle bu artışın kayıtlı sektörde yaşandığı anlaşılıyor. Kayıtlı sektörde bu denli büyük bir artışın yaşanması hayatın olağan akışına aykırı. Üstelik SGK istatistikleri de bu derece büyük bir artışı doğrulamıyor. Örneğin aralık ayında sigortalı sayısı 21 bin düştü. Soru şudur: SGK'nin sigortalı sayıları azalırken

TÜİK'e göre büyük ölçüde kayıtlı olduğu anlaşılan 822 bin kişilik istihdam artışının kaynağı nedir?

Detaylı veriler aylık olarak açıklanmalıdır

TÜİK'in yeni işsizlik verileri tebriki hak ederken istihdam verileri ise soru işaretleri yaratıyor. TÜİK detaylı işgücü verilerini açıklamaması istihdam verilerinin çeşitli çapraz hesaplamalarla kontrolünü de güçleştiriyor. TÜİK daha önce aylık olarak açıkladığı işgücüne katılmama sebeplerini, fiilen çalışılan süre, iş başında olanlar ve olmayanlar ile diğer ayrıntılı verileri açıklamadı. Sözlü olarak bu verilerin üç aylık olarak açıklanacağı belirtildi.

TÜİK'in bu yeni veri açıklama politikasının hiçbir gerekçesi olamaz. Âtıl işgücünü, geniş işgücünü aylık açıklayan TÜİK buralarda kullanılan detaylı verileri neden açıklamıyor? TÜİK elinde aylık olarak zamana bağlı eksik istihdam serisi olmadan âtıl işgücünü hesaplayamaz. Aynı şekilde ümitsiz işsizlere ve iş aramayıp çalışmaya hazır olanlara ilişkin veriler olmadan da âtıl işgücü (geniş tanımlı işsizlik) hesaplanamaz. TÜİK de bu veriler aylık olarak var. O halde neden açıklanmıyor?

TÜİK veri açıklama politikasındaki bu anlamsız değişikliğe son verip geçmişte olduğu gibi aylık olarak işgücü piyasalarına ilişkin detaylı verileri açıklamalıdır. Aksi halde yeni metodolojinin bir anlamı olmayacaktır. Detaylı verilerin aylık olarak açıklanmaması TÜİK'in yeni işsizlik hesaplama yönteminin kontrolüne de imkân vermeyecektir.

TÜİK yeni metodolojinin sağladığı olumlu havayı sürdürmek için acil olarak ili şey yapmalıdır: Birincisi ocak ayı istihdamındaki 822 bin kişilik artışın makul bir izahını yapmalı. İkincisi aylık ayrıntılı verileri gecikmeden yayımlanmalıdır. TÜİK'in teknik kapasitesinin bunları yapacak güçte olduğuna şüphe yok. Bekliyoruz.

İŞKUR ve Hazine kaynakları boşa mı harcandı?

BirGün 5 Nisan 2021

İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı Mart 2021 sonu itibariyle 94 milyar TL civarına geriledi. Fonun toplam varlığı pandemi öncesinde Mart 2020'de 132 milyar TL idi. Böylece Fon varlığında pandemi döneminde 38 milyar TL azalma oldu ve Fon varlığı 2015 seviyesine geriledi. Kuşkusuz Fon varlığının 94 milyara gerilemesinin en önemli nedeni salgın döneminde yoğun olarak yapılan kısa çalışma ve nakdi ücret destekleridir. Ancak Fon varlığındaki büyük gerilemenin tek nedeni pandemi ödenekleri değil. Son yıllarda Fon'dan işverenlere yapılan astronomik ve envaiçeşit destekler Fon varlığının ciddi biçimde erimesine yol açmıştır. Sermayeye verilen bol kepçe teşvik ve destekler olmasaydı bugün İşsizlik Sigortası Fonu'nda çok daha büyük kaynaklar olurdu.

Bilindiği gibi salgın döneminde sigortalı işçilere yönelik olarak iki ödenek önemli bir yer tuttu. Bunlar Kısa Çalışma Ödeneği ve kamuoyunda ücretsiz izin

ödeneği olarak bilinen Nakdi Ücret Desteği idi. Kısa çalışma ödeneği işçilere brüt ücretlerinin yüzde 60'ı civarında bir destek sağlarken nakdi ücret desteği ise 2020'de günde 39 TL 2021'de günde 47 TL olarak ödendi. 3,7 milyon işçiye 29,8 milyar TL kısa çalışma ödeneği ve 2,5 milyon işçiye ise 9,2 milyar nakdi ücret desteği ödendi. İşten çıkarma yasağı nedeniyle işten çıkarmalar sınırlı olduğu için işsizlik sigortası ödeneği 5,3 milyar ile sınırlı kaldı. Sonuçta 7,2 milyon işçiye toplam 44,4 milyar TL ödeme yapılmış oldu.

Son günlerde İşsizlik Sigortası Fonu ile ilgili iki önemli gelişme yaşandı. Birincisi Nisan 2020'den bu yana uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği sona erdi. Kısa Çalışma Ödeneğinin sona erdirilmesinin hiçbir anlamlı gerekçesi, yoktur. Fonun mevcut varlığı ile salgın dönemimde kısa çalışma ödeneği devem edebilirdi. Fonda bulunan 94 milyar TL kaynak ve Fonun aylık düzenli gelirleri ile kısa çalışma ödeneğini sürdürmenin önünde hiçbir engel yoktur. Kaynak varsa sorun nedir diye sorulabilir. Bu durumda tek gerekçe Fondan daha az para çıkmasıdır. Çünkü Kısa Çalışma Ödeneği bitince Nakdi Ücret Desteği devreye girecek. Nakdi ücret desteği ise Kısa Çalışma ödeneğine göre çok daha düşük bir miktar.

Sermayeye ve Hazine'ye destek fonu!

Fon ile ilgili ikinci gelişme ise Meclise iktidar partisi milletvekilleri tarafından sunulan bir kanun teklifi ile İşsizlik Sigortası Fonundan işverenlere yeni teşvikler verilmesidir. Teklife göre yiyecek ve içecek hizmeti sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde çalışanların nisan ve mayıs aylarına ilişkin sosyal güvenlik primleri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak. Böylece Fon'dan işverenlere yeni bir destek sağlanmış olacak.

İşsizlik Sigortası Fonunda sermaye kesimine istihdam teşvik ve destekleri adı altında aktarılan doğrudan destekler 2017 yılından bu yana hızla arttı. 2017-2021 yılları arasında Fon'dan işverenlere aktarılan doğrudan destek ve teşvikler 51,3 milyar olarak gerçekleşti. Yine bir işveren desteği olan işbaşı eğitim programları için yapılan ödeme de 10 milyar TL'yi geçti. Diğer bir ifadeyle işverenlere 2017-2021 arasında toplam 61 milyar TL'nin üzerinde çeşitli adlar altında teşvik ve destek verildi. Daha önceki yıllarda işverenlere verilen teşvikler ve hazineye aktarılan kaynaklar bir yana 2017'den bu yana sermayeye verilen teşvikler olmasaydı Fon'un varlığı salgın ödemelerine rağmen 94 milyar değil 155 Milyar TL olurdu. Sermayeye aktarılan teşvik ve destekler ile salgın döneminde işçilere yapılan 44 milyar TL'lik ödeneğin 1,5 katının yapılması mümkündü.

Hazine'ye Fon'dan 6,6 Milyar dolar karşılıksız destek

Öte yandan 2008 ile 2011 yılları arasında Fondan 10 milyar TL'nin Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) kapsamında Hazine Müsteşarlığı hesaplarına aktarıldığının altını çizmek lazım. Dolar kurunun 2011 yılında 1,5 TL civarında olduğu düşünülecek olursa 6,6 milyar dolar civarındaki bu kaynağın bugünkü karşılığı yaklaşık 53 milyar TL'dir. Hazineye aktarılan bu kaynak Fon'a iade edilmedi. Dolayısıyla Hazineye aktarılan kaynaklar ve ile son 5 yılda işverenlere verilen

teşvikler Fonda kalsaydı fon varlığı şu anda 115 milyar daha fazla olurdu. Fonun toplam varlığı 210 milyar TL civarında olurdu.

Görüldüğü gibi İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının önemli bir bölümü işverenlere teşvik ve Hazine'ye karşılıksız olarak aktarılmış durumda. İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarının amaç dışı kullanımı Fon kaynaklarını düşürüyor. Bu da işçiye ödenecek miktarları etkiliyor. Şimdi gelelim işvereneler aktarılan kaynakların gerekçesine ve bu teşviklerin etkinliğine. Sermayeye Fon'dan aktarılan kaynakların temel gerekçesi istihdam artışıdır. Son beş yılda sayısız istihdam seferberliği ilan edildi ve işverenlere sağlanan teşviklerle istihdamın artacağı ileri sürüldü. Hatta bu çerçevede işverenlere başka destekler de sağlandı bunlardan biri de Hazine'den sağlanan 5 puanlık SGK prim desteğidir. 2008 yılından bu yana işverenlerin SGK primlerinin 5 puanı Hazine'den sağlanıyor. Ancak aynı destek işçi için söz konusu değildir. Bu kapsamda 2008-2020 arası işverenlere Hazine'den 147 milyar TL destek verildi. 2017 sonrasında işvereneler verilen Hazine SGK pirim desteği ise 84,5 Milyar TL oldu (Tablo).

İşveren Teşvik ve Desteklerinin İstihdama Etkisi (2017-2021

İşverenlere İŞKUR Teşvik ve Destekleri (2017-2021)	**61 Milyar TL**
İşverenlere Hazine SGK Prim Desteği (2017-2020)	85 Milyar TL
Toplam İşveren Teşvik ve Desteği (2017-2021)	146 Milyar TL
2017 Yılı Özel Sektör İstihdamı	24,6 Milyon
2020 Yılı Özel Sektör İstihdamı	23,2 Milyon
İstihdam Farkı	(-1,4 Milyon)

Kaynak: İŞKUR, TÜİK ve Hazine ve Maliye Bakanlığı verilerinden hesaplanmıştır. Sayılar yuvarlanmıştır.

Teşvikler fırladı istihdam düştü

Özetleyecek olursak 2017'den bu yana 61 Milyar TL'si İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ve 84,5 Milyar TL'si ise Hazineden olmak üzere işverenlere toplam 145 milyar TL'den fazla doğrudan istihdam teşvik ve desteği sağlandı. Diğer teşvik ve vergi indirimleri bu miktarın dışındadır. Kuşkusuz bu kadar ciddi bir kaynak karşısında özel sektör istihdamında kayda değer bir artış sağlanması beklenmelidir. Şimdi de bu teşviklerin istihdamı ne kadar artırdığına bakalım. Kamu istihdamı hariç özel sektör istihdamı 2017 yılında 24,6 milyondur. 2020 yılında ise toplam özel sektör istihdamı 23,2 milyondur. 2017 yılından bu yana özel sektör istihdamı artmak bir yana 1,4 milyon geriledi. Bir yandan 145 milyar TL'lik istihdam teşviki bir yandan 1,4 milyonluk gerileme. Sermayeye yapılan teşvikler istihdam artışına yol açmadığı gibi tersine istihdam düşmüş durumda. Ayrıntılar tabloda görülebilir.

"Ama pandemi koşulları" itirazı gelecektir. Hemen altını çizmek lazım ki salgın döneminde işten çıkarma yasağı nedeniyle sigortalı istihdamında bir

azalma yaşanmadı. Özel sektör istihdamındaki azalmanın sebebi pandemi değil. Artık şu gerçeğin anlaşılması gerekir: Türkiye'de sermayeye sağlanan teşvikler istihdam artışı yaratmıyor. Teşvikler işçilerin ve halkın parasının sermayeye kaynak olarak aktarılmasından başka bir anlama gelmiyor.

Salgın döneminde 8,5 milyon yoksul aileye sadece 8,5 milyar TL (sadece 1.000 YL) yardım yapıldığı ve kayıtdışı çalışan işçilere hiç ödenek verilmediği düşünülecek olursa işçilerin paralarının sermaye bol kepçe kaynak olarak aktarılmasının sosyal devlet ilkesiyle de hakkaniyetle de bağdaşmadığı açıktır. Dahası Kısa Çalışma Ödeneği kaldırılırken işvereneler sağlanan 146 milyarlık nafile destek kamu vicdanını incitmektedir.

Sermayeye yönelik bol kepçe teşviklerden vazgeçilmeli salgın döneminde iş ve gelir kaybına uğrayan tüm çalışanlara insanca yaşayacak gelir destekleri sağlanmalıdır. Anayasa'nın sosyal hukuk devleti ilkesi bunu gerektirir.

İşsizlik sigortasında büyük kayıp!

BirGün 21 Mart 2022

İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) pandemi döneminde işçilerin gelir kayıplarının karşılanmasında önemli bir rol oynadı. Pandemi döneminde yapılan sosyal desteklerin ezici çoğunluğu Fondan karşılandı. İşsizlik Fonu yazılarımda sık ele aldığım konulardan biri. Bugün Fonun mali durumunu, Fon kaynaklarının nasıl değerlendirildiğini ele almak istiyorum. Hemen yazının başında vurgulamam gereken husus İşsizlik Sigortası Fonunun büyük bir kayıpla karşı karşıya olduğu ve Fon kaynaklarının çarçur edildiği gerçeğidir.

İŞKUR bünyesindeki İşsizlik Sigortası Fonu, Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) sonra ülkemizin ikinci büyük sosyal sigorta sistemidir. Çok ciddi bir prim gelirine sahiptir. Öyle ki pandeminin hemen öncesinde (Şubat 2020) İSF 132 milyar TL'ye yakın varlığa sahipti Fonun gelirleri işçiler ile işçiler adına işverenler tarafından yatırılan primler ve devlet katkısından oluşuyor. Fonun diğer önemli gelirini ise Fon kaynaklarının nemalandırılmasından elde edilen getiri (faiz geliri) oluşturuyor. İSF gelirleri İSF giderlerinden fazla olduğu için Fonda önemli bir kaynak birikiyor ve bu kaynak çeşitli yatırım araçlarına yatırılıyordu ve Fon çok ciddi faiz geliri elde ediyordu.

Fon getirisi enflasyonun altında geriledi

İSF'nin faiz gelirleri o kadar önemlidir ki bu gelirler bazı yıllarda işçi ve işverenler tarafından yatırılan prim gelirlerinden daha yüksek olmuştur. Örneğin 2018 yılında işçi ve işveren primleri toplamı (yüzde 1 işçi, yüzde 2 işveren) 13,9 milyar lira iken faiz gelirleri 15,1 milyar lira olmuştur. 2019'da da faiz gelirlerinin prim gelirlerinden fazla olduğu görülüyor. Yüksek faiz geliri elde edilmesi Fon kaynaklarının enflasyondan korunması anlamına geliyor.

Nitekim İSF kaynakları uzun yıllar boyunca enflasyonun üzerinde getiri elde etti. Bu durum önemli bir kaynak birikmesine yol açtı. 2000 Temmuz ayından başlayarak değerlendirilmeye başlayan Fon kaynakları (2011 yılı hariç) 2015 yılında kadar Toptan eşya (TEFE) veya üretici fiyatları (ÜFE) endeksinin oldukça üzerinde bir getiri elde etti. Fon yönetimi bu durumu her yayınladığı bültende yayımladı. Fonun reel getirisi 2000'lerin ilk on yılında 35 puana kadar yükseldi. Ancak 2010'lu yıllarda Fonun reel getirisinin düşmeye başladığı ve 2016 sonrasında (2019 hariç) ciddi biçimde enflasyonun altında kaldığı görüldü (Tablo 1).

Tablo 1: İşsizlik Sigortası Fonu Getirisi 2000-2021

Yıllar	Fon getirisi (%)	Yurt İçi ÜFE (%)	Fark
2000	23,3	11,9	11,4
2001	107,3	88,6	18,7
2002	68,8	30,8	38,0
2003	49,6	13,9	35,7
2004	29,3	13,8	15,5
2005	21,4	2,7	18,7
2006	17,9	11,6	6,3
2007	16,5	5,9	10,5
2008	17,7	8,1	9,6
2009	14,9	5,9	9,0
2010	9,9	8,9	1,0
2011	8,7	13,3	- 4,7
2012	8,8	2,4	6,4
2013	7,2	6,9	0,2
2014	7,9	6,4	1,6
2015	7,6	5,7	1,9
2016	8,2	9,9	- 1,7
2017	8,8	15,5	- 6,7
2018	10,6	33,6	- 23,1
2019	12,8	8,8	4,0
2020	15,3	26,2	- 10,9
2021	13,8	93,5	- 79,7

Kaynak ve not: İSF Bültenlerinden derlenmiştir. 2019-2021 arası yıllardaki getiri oranları bültende yer almadığı için tarafımdan hesaplanmıştır. İSF bültenlerinde getiri oranı TEFE ve ÜFE'ye göre hesaplandığı için 2019-2021 yılları da aynı şekilde hesaplanmıştır. 2000 yılı Temmuz-Aralık dönemidir.

Son yıllarda Fon kaynaklarının faiz gelirlerinin düştüğü ve Fon kaynaklarının enflasyonun altında gelir getirdiği ve dolayısıyla Fonun zarara uğratıldığı görülüyor. İSF geçmişte yayımladığı bültenlerde Fonun portföy getirisini Yurt İçi ÜFE (TÜİK) ile kıyaslayarak her ay açıklıyordu. Ancak Temmuz 2019'a kadar devam eden uygulamaya Ağustos 2019'dan başlayarak son verildi ve Fonun getiri durumu artık açıklanmaz oldu. Fonun kurulduğu 2000 yılından Temmuz 2019'a kadar açıklanan Fon getiri tablolarına aylık bültende yer verilmez oldu. Fon getiri durumunun enflasyonun üzerinde gerçekleştiği yıllarda her ay açıklanan tablolar Fonun kayba uğramasının ardından açıklanmaz olmuştur. Fon getirisinin saklanmasının nedeninin kayıpların giderek artması olduğu anlaşılıyor.

Fonun getiri kaybı 83 milyar TL

Bültenlerde artık gizlenmesine rağmen Fonun son yıllardaki gelir ve gider tablolarından Fonun getirisini hesaplamak mümkündür. Fonun faiz getirisini daha önceki yıllarda Fon bültenlerinde yapıldığı gibi Yurt İçi ÜFE (eski Toptan Eşya Fiyatları Endeksi-TEFE) ile karşılaştırarak bir getiri hesabı yapmaya çalıştık.

2020 ve 2021 getiri durumunu Fon tablolarından yararlanarak hesapladık ve ortaya korkunç bir gerçek çıktı. Fon adeta enflasyon altında ezildi ve Fon kaynakları pul oldu. Şöyle ki 2020'de 103,2 milyar liralık fon kaynağının faiz getirisi 15,7 milyar ve 2021'de 90,8 milyarlık Fon kaynağının getirisi 12,7 milyar lira oldu. Böylece Fon 2020 ve 2021 yıllarında sırasıyla yüzde 15,3 ve 13,9 faiz geliri elde etmiş oldu.

2020 ve 2021 yıllarında Fonun büyük bir getiri kaybına uğradığı görülmektedir. 2020 yılında ÜFE 26,2 iken Fon getirisi yüzde 15,3'te, 2021 yılında ise ÜFE 93,5 iken Fon getirisi yüzde 13,9'da kaldı. Böylece Fon portföyü 2020 yılında 10,9 puan, 2021'de ise 79,6 puan ÜFE'nin altında getiri sağladı. Diğer bir ifadeyle 2020 ve 2021 yıllarında Fon getirisi ÜFE düzeyinde olsaydı, 2020 yılında Fon kaynakları yüzde 26,2 getiri elde etseydi faiz geliri 11,3 milyar, 2021 yılında yüzde 93,5 gelir etseydi faiz geliri 72,2 milyar daha fazla olacaktı. Böylece Fon portföyünün yaklaşık 83 milyar TL daha fazla olması mümkündü. Daha açık biçimde söyleyecek olursa Fonun 2020 ve 2021 yılındaki getiri kaybı ÜFE'ye göre yaklaşık 83 milyar TL oldu. Şu anda Fon varlığının 92 milyar TL değil 175 milyar olması mümkündü. Fonun 83 milyar TL'si buharlaşmış oldu (Tablo 2).

Tablo 2: İşsizlik Sigortası Fonu Getirisi ve Enflasyon (2020-2021) (Milyar TL)

Yıl	Fon Kaynağı (Milyar TL)	Faiz Geliri (Milyar TL)	Getiri Oranı (%)	Yurt İçi ÜFE	Kayıp (Milyar TL)
2020	103,2	15,8	15,3	26,2	11,3
2021	90,6	12,7	13,9	93,5	72,2

Fonun getirisinin enflasyonun çok altında kalmasının temel nedeni Fon kaynaklarının değerlendirilme biçimidir. Şubat 2022 itibariyle Fon varlıklarının yüzde 89 tahvillerden yüzde 11'i ise mevduattan oluşmaktadır. Öyle anlaşılmaktadır Fon kaynakları devletin iç borçlanması için ucuz kaynak olarak kullanılmaktadır. TÜFE'nin yüzde 50'nin ÜFE'nin yüzde 100'ün üzerine çıktığı koşullarda Fonun varlıklarına devlet tahvillerinin sağladığı getiri yüzde 13,9 olmuştur. Bir başka deyişle Fon kaynakları devletin iç borçlanmasında ucuz kaynak olarak kullanılmıştır. Hükümet piyasaya ödediği faizden çok daha düşük faizlerle Fon kaynaklarını kullanmaktadır.

Enflasyona rağmen faizlerin düşük tutulmasının (negatif faiz politikasının) İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarında büyük bir erimeye yol açtığı görülüyor. İşçilere ait Fon finans piyasaları için ödenen faizin çok altında bir oranla kullanılmakta ve işçinin parasıyla kamu maliyesi finanse edilmektedir. Bunun diğer adı emekçilerin birikimlerinin sermayeye aktarılmasıdır. Yüksek enflasyona rağmen düşük faiz dayatması küçük birikim sahiplerinin kaynaklarının düşük faizlerle borç kullananlara, bankalara aktarılmasında olduğu gibi İSF kaynaklarında da büyük erimelere yol açıyor.

Bankalara ve finans sermayeye büyük kaynakların aktarıldığı bugünkü faiz politikasıyla İSF büyük zarara uğruyor. Bu nedenle İşsizlik Sigortası Fonunun uğradığı getiri kaybının devlet tarafından karşılanması gerekir. Yoksa Fon reel olarak büyük kayıplara uğrayacak ve mali yapısı ciddi olarak bozulacak. Emekçilerin birikimleriyle devlet iç borçlanmasını ucuza getirme politikasından vazgeçilmeli, emekçilere ve onların birikimlerini de bankalara ve finans oligarşisine sağlanan getiri sağlanmalıdır.

BÖLÜM 13
2010 Anayasa referandumu

Darbeler, siviller ve işçiler

***BirGün* 11 Mart 2010**

Askeri vesayetle ve darbelerle mücadele etmek için bir başka otoriter odağın, vesayet odağının yanında yer alma, onun anti-demokratik ve anti-sosyal tutumunu görmezden gelme; kısacası bir şeytanın kucağından kalkıp diğerine oturma eğilimi son zamanlarda pek rastlanır bir durum. Oral Çalışlar'ın "Balyoz'u bırak işsizliğe bak..." ve "Zannedersiniz ki 'işçi sınıfı devrimcisi" başlıklı yazıları (*Radikal*, 27.02.2010 ve 05.03.2010) bu açıdan ele alınmaya değer.

Çalışlar, artan işsizlik konusunun güme gittiğini söyleyenlerle polemik yaparken, sosyal sorunlara daha fazla dikkat çekenleri "Balyoz'u bırak işsizliğe bak..." şeklinde karikatürize ediyor. Çalışlar, *"Türkiye'nin gerçek gündemi işsizlik"* ifadesinden de rahatsız oluyor. Çünkü ona göre Türkiye ekonomisinin durumu "hallice" imiş. Son kriz sırasında ülkedeki bankalar ve şirketler büyük oranda sağlam durmuş. Hâlâ sosyalist olduğunu vurgulama ihtiyacı duyan birinin ekonominin "hallice" olmasından şirketlerin ve bankaların sağlam durmasını anlaması ne hazin. Anlaşılan General Motors için iyi olan ABD için de iyi imiş!

Türkiye'de sosyal hakların geri olduğunu kabul eden Çalışlar şöyle soruyor: "Peki örgütlenme özgürlüğü olmadan, serbestçe sendika seçme özgürlüğü olmadan, toplu sözleşme hakkını güvence altına almadan bunlar çözülebilir mi? Askeri vesayet rejimlerinde, totaliter rejimlerde bu haklar elde edilebilir mi." Bu satırlar ne anlama geliyor? Askeri vesayet ve darbe tehlikesi ortadan kalkmadan işçinin de işsizin de derdine çözüm bulunamaz. Bu nedenle de sosyalistler, hükümetin askerlerle mücadelesinde onunla davranmalı. Kısaca bir şeytanın kucağından inip diğerinin kucağına oturmak!

Bu yanılgı konusunda memleketin emek tarihine bakmak yeter. Vesayetçi ve otoriter tek parti yönetiminden (CHP) sonra iktidara gelen sivil DP neler yapmıştı? Siyasal alanda neler yaptığını, kaç yazarı hapsettiğini, kaç gazeteyi kapattığını, solu işkencelerle nasıl ezdiğini bir kenara koyalım. DP sosyal-sendikal konularda ne yaptı? CHP'nin vesayetçi geleneğini devam ettirdi, grev yasağını sürdürdü, birçok sendikayı kapattı, sendikadan söz edenleri gizli komünist olmakla suçladı, sendikacıları sindirdi ve uluslararası ilişkilerini engelledi. Sivil bir diktayı adım adım ördü.

Sonra ne oldu? 27 Mayıs darbesinin ardından askeri vesayet koşullarında bir dizi başka faktörün etkisiyle Türkiye tarihinin en demokratik Anayasası ortaya çıktı ve işçi sınıfı grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara kavuştu. Kuşkusuz bu sonuçlar 27 Mayıs'ın karşı çıkılması gereken bir askeri darbe olduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz, ona meşruiyet kazandırmaz ve onu hayırhah hale getirmez. Ancak sivil koalisyon hükümetlerinin Anayasa'nın güvence altına aldığı sendikal hakları geciktirmek için elinden geleni yaptığını ve Anayasadaki hakları budayarak sendikal yasaları çıkarttığını hatırlatmamızı engellemez; sivil Demirel'in ve büyük sermayenin 1961 Anayasasının özgürlükçü hükümlerini budamak için elinden geleni yaptığını da. Dahası Demirel, DİSK'in çanına ot tıkamak için harekete geçti ancak 1961 Anayasasının ürünü olan ve bugün yargı oligarşisi olarak dudak bükülen Anayasa Mahkemesi imdada yetişti. Ancak Demirel'in yapamadıklarının bir kısmını 12 Mart darbecileri yaptı. 1961 Anayasasının memurlara tanıdığı sendikalaşma hakkı yok edildi.

Sonra 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile sivil sermaye örgütlerinin talepleri doğrultusunda 1961 Anayasası ve 274-275 sayılı sendikal yasalar yok edildi. Bu yok etme işlemi sırasında eski MESS başkanı sivil Özal 12 Eylül'ün Başbakan yardımcısıydı. Sonra sivil ANAP döneminde sendikal hakların budanmasına devam edildi. ANAP bir sermaye partisi olarak 12 Eylül'ün anti-sosyal politikalarının en sıkı takipçisi oldu

Geldik bugüne. AKP 8 yıldır iktidarda. Sosyal haklar, işçi hakları ve sendikal haklar için elini kim tutuyor? AKP 8 yıldır neden sendikal haklar için kılını kıpırdatmadı? Tersine grevleri yasakladı, sendika kapattı. Askerler mi AKP'nin elini tutuyor? Darbeciler mi grev yasaklarının kaldırılmasını engelliyor? İşgüvencesi yasasını budamasını askerler mi istedi? AKP sendikal hakları düzeltmek istedi de Genelkurmay muhtıra mı yayınladı? Sivil AKP döneminde sosyal-sendikal haklar daha da kötüleşti, sendikalaşma oranları düştü ve sendikalaşma nedeniyle işten atılmalar arttı. Çalışlar, "askeri vesayet biterse sosyal-sendikal gelişir" demeye getiriyor. Oysa tarih bize "sivillerin" de sınıf tercihleri olduğunu ve emekçi sınıflara karşı zor kullanmaktan kaçınmadıklarını gösteriyor. "Şimdi bunların sırası değil, bunlar askeri vesayetle mücadeleyi zayıflatır" tezini savunanlar yeni bir vesayetin değirmenine su taşıdıklarının farkında değil mi?

"Darbeciyle kader birliği içine girerek 'işçi sınıfı devrimciliği', ülkemize özgü yeni bir paradoksu ifade ediyor" diye yazmış Çalışlar. Haklı elbette, darbecilikle devrimcilik bağdaşmaz. Ama Çalışlar'ın kendisi bir başka paradoksu

ifade ediyor: Yeni-muhafazakâr ve yeni-liberal bir sermaye partisi ile kader birliği içine girerek sosyalist olduğunu iddia etmek. Darbecilerle, askeri vesayet heveslileri ile mücadele ederken sivil ama otoriter bir rejim ve modern işçi cehennemleri yaratan odaklara hayırhah bakmak ve bunu sosyalist olduğunu söyleyerek savunmak da ülkemize özgü bir paradoks olsa gerek. Hem askeri vesayete hem sivil vesayete karşı demokratik bir başka seçeneği düşünememek ise bir başka hazin paradoks...

Anayasada sendikal makyaj

BirGün 1 Nisan 2010

AKP meclise sunduğu anayasa değişikliği paketine sendikal konularda yeni düzenlemeler ekledi. Anayasa'nın 51. maddesinde önerilen değişiklikle birden fazla sendikaya üye olma yasağı kaldırılıyor. 53. maddede önerilen değişiklik ile kamu çalışanına "grevsiz toplu sözleşme hakkı" getiriliyor. Meclise sunulan pakete yapılan ek ile emeklilerin de bu grevsiz toplu sözleşmenin sonuçlarından yararlanması öngörülüyor.

54. maddede önerilen değişiklik ile "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur" hükmü kaldırılıyor. Ayrıca maddede yer alan "Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" hükmü anayasadan çıkartılıyor. Peki değişiklikler ne anlama geliyor? Hükümet yanlısı gazetelerde iddia edildiği gibi yeni sendikal haklar mı söz konusu? Emekliye de toplu sözleşme hakkı mı tanınıyor? Genel grev, siyasi grev, işi yavaşlatma ve işyeri işgali serbest mi bırakılıyor?

Sendikal yasakların özü korunuyor

Ne yazık ki bunların hiçbiri değil. 1982 Anayasası bir oya gibi işlenmiş mantığı ve örgüsü nedeniyle tüm kısmi düzenlemelere rağmen özünü koruyabiliyor. Öte yandan sendikal haklar konusunda önerilen düzenlemeler suya sabuna dokunmuyor. Hemen vurgulamak gerekir ki bu öneriler hak doğurucu, sonuç doğurucu değil. Bazı garabet ifadeler anayasa metninden çıkmış ama en az onlar kadar garabet hükümler korunuyor. Değişiklikler bütünsel değil, vaziyeti kurtarmaya yönelik ve yanılsama yaratıcıdır. Teker teker bakalım.

Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan aynı anda iki sendikaya üyelik yasağı kaldırılıyor. Ancak 51. maddede yer alan en büyük garabet işçilerin ve kamu görevlilerinin sendikal haklarının ayrı ayrı düzenlenmesidir. Bu düzenlemeye dokunulmamış. Yapılması gereken "herkesin haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sendika kurmaya hakkı vardır" şeklinde basit bir ifadedir. Öte yandan yetki prosedürü değişmeden, referandum yasalaşmadan ve çoğulcu bir toplu pazarlık sistemi oluşturulmadan aynı anda iki sendikaya üyelik

göstermelik bir değişikliktir ve karışıklık yaratmaktan öte sonuç doğurmayacak, yandaş sendikacılığı güçlendirecektir.

Memura ve emekliye toplu sözleşme hakkı gelmiyor

53. maddedeki toplu sözleşme konusunu geçen hafta yazmıştık. 53. maddenin özü korunmaktadır. Grev hakkı olmadan toplu sözleşme hakkının anlamı yoktur. Sadece zarf değişiyor mazruf aynı. Bu maddede yeni önerilen değişiklik ile emeklilerin de toplu sözleşmenin sonuçlarından yararlanması öngörülüyor. Sanki toplu sözleşme hakkı sağlanmış da! Asıl garabet burada ortaya çıkıyor. Ciddi bir yanılsama yaratılmak isteniyor. Emeklilerin desteği sağlanmaya çalışılıyor. Emeklinin sendikal haklarını ihlal eden, Emekli-Sen'i kapattıran ve emeklinin sendika üyeliği için yasa değişikliğinden kaçınan hükümet emekliye sözde toplu sözleşme hakkı tanıyor.

Hükümetin ısrarı ile kapatılan Emekli-Sen davası AİHM'de iken, hükümet tarafından hazırlanan sendikal yasa değişikliklerinde emeklinin sendikal hakları göz ardı edilirken, emeklinin sendika üyeliği yasağı sürerken anayasada emekliye toplu sözleşme hakkı tanınmış! Oldukça iyi düşünülmüş bir ambalaj. 53. madde bütün çalışanların ve çalışmayla ilişkili olanların toplu pazarlık, grev ve toplu eylem hakkını güvence altına alacak şekilde değiştirilmelidir.

Grev yasakları sürüyor

Gelelim 54. maddeye. Grev hakkını düzenleyen bu madde bilindiği gibi aslında grev hakkını ortadan kaldırmaktadır. 12 Eylül darbesinin adeta simgesi olan bu maddenin özünde bir değişiklik yapılmıyor. Genel, grev, siyasi grev, iş yavaşlatma ve işyeri işgali gibi yasaklar metinden çıkarılıyor. Peki böylece her türlü grev olanaklı hale mi geliyor? Genel grev serbestisi mi geldi?

54. maddedeki bu değişiklik sonuç doğurucu, yasakları kaldırıcı değildir, makyajdır. Anayasanı görünen yüzündeki çirkinliği kapatmaya yöneliktir. 54. maddenin 1. fıkrasındaki asıl yasak devam ediyor. Buna göre işçiler sadece toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması halinde grev hakkına sahiptir. Anayasa bunun dışındaki bütün grevlerin yolunu kapatmaktadır. Yasalar bunun dışındaki bütün grevleri kanunsuz grev saymaktadır. Maddenin ilk fıkrasındaki yasak devam ettiği sürece 7. fıkradaki yasakları kaldırmak sadece görüntüyü kurtarmak olacaktır. Öte yandan 54. maddenin grev erteleme ve yasaklarına olanak veren hükümleri de aynen korunmaktadır. Grev ertelemelerinin grevleri olanaksız hale getirdiği bilinmektedir.

Kısaca ne kamu çalışanları ile işçiler arasındaki sendikal ayırımcılık ortadan kalktı, ne kamu çalışanına ve emekliye toplu sözleşme hakkı geldi, ne de grev yasakları kalkıyor. Sadece Anayasa'nın sendikal konulardaki hükümleri makyajlanıyor. Sendikal yasakların özü korunuyor. Sadece zarfın üzerindeki lekeler siliniyor mazruf aynı. Bu makyajın olası bir referandumda elma şekeri niyetine kullanılacağı o kadar açık ki!

Referandum, sendikalar ve 12 Eylül

***BirGün* 22 Temmuz 2010**

Sendikal haklar konusunda bir ilerleme sağlamayan, tersine "zorunlu tahkim" ile kamu çalışanlarına grev yolunu kapatan Anayasa değişiklikleri sendikal alanda oldukça farklı tutumlara yol açtı.

Türk-İş referandum konusunda bir tutum alamadı ve "Türk-İş topluluğunu oluşturan her birey, kendi özgür iradesi ile ve doğru bulduğu biçimde oy kullanacaktır" şeklinde suya sabuna dokunmayan bir açıklama ile yetindi. Bunun nedeni malum: Türk-İş içinde "hayır" ve "evet" tutumuna sahip çok sayıda sendika var. 12 Eylül darbesinin en büyük mağduru olan DİSK ise net bir biçimde "hayır" deme kararı aldı.

KESK, örgütsel bir tutum açıklamadı ancak Genel Başkan Sami Evren "Karar açıklamayacağız ama pakete evet diyemeyiz. Referandumda maddeler ayrı ayrı oylanabilseydi evet ya da hayır diyeceğimiz düzenlemeler olabilirdi ancak paketin tamamına evet diyemeyiz. (...) Biz bir kitle örgütü olarak mevcut düzenlemeye onay vermeme gerekçelerimizi açıkladık. Evet dememe gerekçelerimizi açıklıyoruz" diyerek referandumda evet dışındaki bir tutuma işaret etti. (14 Temmuz 2010, bianet.org; 16 Temmuz 2010, *BirGün*). Bu açıklamadan KESK'in örgütsel bir karar almasa da "evet" demeyeceği "hayır" ve "boykot" tutumu içinde olacağını söylemek mümkün.

Türkiye Kamu-Sen de "evet" demiyor. Genel Başkanı Bircan Akyıldız: "Anayasa değişikliği paketi bu hali ile hakları kısıtlamaktadır. Bu hali ile 'evet' dememiz mümkün değildir. ILO standartlarına uygun değildir" açıklamasını yaptı. (14 Temmuz 2010, bianet.org).

Evet cephesinde sadece iki sendikal örgüt var: Hak-İş ve Memur-Sen. Hak-İş referandumda "evet" için sıkı bir kampanya yürütüyor. Hak-İş "Darbelerin Karanlığından, Demokrasinin Aydınlığına EVET" sloganının yer aldığı afişleri, Ankara ve İstanbul başta olmak üzere yaklaşık 25 ilde billboardlara astı. Oldukça pahalı olduğu tahmin edilen bu kampanya için hiçbir fedakârlıktan kaçınmadığı anlaşılan Hak-İş'in şimdiye kadar işçi hakları için benzer kampanyalar düzenlememiş olması ise dikkate değer. Hak-İş ve Memur-Sen'in referandumda "evet" için yürüttükleri kampanyada sendikal haklardan pek söz edemiyorlar. Çünkü pakette sendikal hak yok. Son yıllarda hükümet tarafından her alanda korunup kollanan iki konfederasyonun referandumda "evet" demesinde şaşırtıcı bir yan yok.

Madem referandum kampanyası 12 Eylül üstünden yürüyor, bazı hatırlatmalar yapalım dedik: 12 Eylül askeri darbesi ile sendikal haklara büyük bir darbe indirildi ancak darbeciler her sendikal örgüte aynı davranmadı. Bazıları korudu bazılarını ise ağır biçimde cezalandırdı.

12 Eylül'ün sendikal alanda en büyük mağduru DİSK oldu. DİSK'in faaliyetleri 12 Eylül ile birlikte, Millî Güvenlik Konseyinin (MGK) 7 numaralı bildirisi ile durduruldu. DİSK 1991'e kadar faaliyet yürütemedi. DİSK yöneticileri tutuklandı, işkence gördü ve 52 DİSK yöneticisi hakkında "Anayasal düzeni yıkmaya teşebbüs" gerekçesiyle idam cezası istendi. İdamı istenenler arasında şimdiki başkan Çelebi

de bulunuyordu. DİSK hakkında 1991 yılında Askeri Yargıtay beraat kararı verdi ve DİSK yeniden faaliyete başlayabildi.

Hak-İş, 12 Eylül'ü hafif bir sıyrıkla atlattı. Eylül'den sonra MGK'nın 8 numaralı bildirisi ile faaliyetten alıkonuldu ancak MGK çok kısa bir süre sonra, 19 Şubat 1981'de Hak-İş'in faaliyetlerini sürdürmesine izin verdi. DİSK 11 yıl, Hak-İş ise 5 ay faaliyetten menedildi. Bilindiği gibi 12 Eylülcüler Türk-İş'e dokunmadı.

Bu tablo karşısında DİSK'in "hayır" tutumu daha da anlamlı hale geliyor. 12 Eylül'ün en büyük sendikal mağduru olan örgüt paketi inandırıcı bulmuyor; paketin 12 Eylül ile hesaplaşmadığını düşünüyor, 12 Eylül anayasasının ortadan kalkmadığına söylüyor ve "hayır" çağrısı yapıyor.

Buna karşılık 12 Eylül günlerinde, darbe solcuların üzerinden silindir gibi geçerken, DİSK yöneticileri işkence altındayken, solcuları yerden yere vuran yenilgi ve çürüme metinleri yazanlar bugün DİSK'in bu tutumu ile dalga geçmek için yalan yanlış bilgilerle Anayasa paketini parlatıp "DİSK kayması" başlıkları atabiliyor.

DİSK bütün zorluklara ve engellere rağmen; zaman zaman eleştirilecek tutumlar takınmasına rağmen demokrasi ve sendikal hak mücadelesinde yerini koruyor, ekseni kaymıyor.

"Disk kayması" genellikle tedavi edilebilen bir hastalık, tanrı kemik erimesinden korusun!

Sendikal hakların bölünmezliği

BirGün 29 Temmuz 2010

Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle kamu çalışanları için "toplu görüşme" yerine "toplu sözleşme" ifadesinin konması bazı sendikal çevrelerde bayram havası yarattı. Memur-Sen Başkanı Ahmet Gündoğdu, paketi son "son 50 yılın en önemli paketi" olarak tanımlayarak "Evet için yüzlerce sebep var. Çalışma hayatı boyunca toplu sözleşme hakkı ilk kez bu pakette yer alıyor" iddiasında bulundu (memursen.org.tr).

Şaka değil! Bu hükümet döneminde üye sayısı astronomik artış gösteren ve şu anda Türkiye'nin en fazla üyeye sahip konfederasyonu olan Memur-Sen'in başkanı Anayasa değişiklikleri ile kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı verildiğini sanıyor!

Tüm kamu görevlileri için zorunlu tahkim (grev yasağının diğer adı) öngören ve mevcut Anayasa hükmünden daha geri bir içeriğe sahip 53. madde değişikliği "toplu sözleşme hakkı" olarak algılanıyor. Bir kere daha yazalım 53. maddede yapılan değişiklik toplu sözleşme hakkı değil, istisnasız tüm memurlara grev yasağı getirmektedir.

Paketin son 50 yılın en önemi paketi olduğu iddiası ise ayrı bir tahrifat. Bu iddiayı ancak 1961 Anayasasının 46. ve 47. maddelerinden habersiz olanlar ileri sürebilir. Değil son 50 yılın bütün Cumhuriyet tarihinin sendikal haklarla ilgili en ileri düzenlemesi 1961 Anayasası'nın (12 Mart'ta değiştirilemeden önceki hali) 46 ve 47.

maddeleridir. Bu maddeleri 12 Mart ve 12 Eylül budadı. AKP paketi de 1961 Anayasasındaki sendikal hakların fersah fersah gerisindedir.

Şimdi gelelim bazı sendikacıların "toplu sözleşme" yanılgısına. Bunların temel yanılgısı sendikal hakların bölünmezliği, bütünselliği ve karşılıklı bağımlığı ilkesinden ve gerçeğinden haberdar olmamalarıdır. İnsan hakları alanında temel ilke olarak kabul edilen, bölünmezlik, bütünsellik ve karşılıklı bağımlılık sendikal haklar için de yaşamsal öneme sahiptir.

Kısaca sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grevi de içeren çalışanların toplu eylem hakkı bir bütün oluşturur. Toplu pazarlık ve toplu eylem hakkı (grev) olmaksızın sendika hakkı anlamsızdır. Grev hakkı olmadan sendikalar varlık nedenleri olan üyelerinin çıkarlarını koruyamazlar. Kuşkusuz bu gerçek her sendikacının günlük deneyimi sonucunda bile farkına varabileceği kadar yalındır.

Profesör Mesut Gülmez 1980'lerin ortalarından başlayarak bir bilim insanı titizliği ve bir derviş sabrıyla bu gerçeği yazıyor. Sayısız kitap ve makalesiyle gerek İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarında, gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organları kararlarında defalarca vurgulanan ilkeleri öğretinin ve uygulamacıların dikkatine sunuyor.

İHAM ve ILO denetim organları kararlarıyla ortaya çıkan bu ilkeler neyi ifade ediyor: Sendikal haklar bölünmez bir bütündür, grevsiz sendika hakkı özünden yoksundur ve kamu görevlileri de diğer çalışanlar gibi ve grev hakkına sahiptir. İHAM, 2006-2009 döneminde Türkiye ile ilgili (hepsi de kamu görevlilerin sendikal haklarıyla ilgili) verdiği 6 kararda, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) grev hakkını güvence altına aldığını ve kamu görevlilerinin de grev hakkına sahip olduğunu hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde açıklığa kavuşturdu ve bu hakları ihlal eden Türkiye'yi mahkûm etti.

Ancak hükümetler, yasama organı ve bazı sendikacılar da dâhil uygulayıcılar üç maymunu oynamayı tercih ediyor. Mesut Hoca emekli olduktan sonra da konunun peşini bırakmadı. Çalışma ve Toplum dergisinin yeni yayınlanan 26. sayısına yazdığı "Sendikal Hakların Bölünmezliği: 'Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur" başlıklı kapsamlı makalesiyle İHAM'ın son kararları ışığında konuyu bir kez daha etraflıca inceliyor. Bir köşe yazısında özetlenmesi mümkün olmayan bu kapsamlı ve sendikal haklar için kritik öneme sahip yazıya *Çalışma ve Toplum* dergisinden ulaşabilirsiniz.

Mızrak çuvala sığacak gibi değil. 53. maddede yapılan değişiklik İHAS'ın 11. maddesine açıkça aykırıdır ve getirdiği kamu görevlilerine mutlak grev yasağı yüzünden Türkiye önümüzdeki yıllarda İHAM'da yine yargılanacaktır. Dahası bu değişiklik Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasının da ihlali anlamına gelmektedir. Çünkü 90/son fıkraya göre İHAS Türkiye'nin iç hukukun bir parçasıdır ve İHAS ile çelişen iç hukuk hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Ama kimin umurunda? Anayasa paketi ile İHAS'a aykırı hükümleri değiştirmek bir yana, İHAS'a aykırı düzenleme yapıyorlar.

Konu kapsamlı yer az, en iyisi Mesut Hocayı okuyun. Bayram eden sendikacılar siz de okuyun lütfen!

Bir sendikanın "bertaraf" olma korkusu

BirGün 26 Ağustos 2020

Başbakanın referandumda "evet" demeyen sendikalara, meslek örgütlerine ve işveren örgütlerine karşı söylediği "taraf olmayan bertaraf olur" sözünün vahameti üstüne ne kadar durulsa azdır.

Ahmet İnsel önceki gün *Radikal*'deki yazısında Başbakanın bu sözü için "Bertaraf etme tehdidinde bulunan kişi, bu amacı gerçekten hayata geçirme olanağına sahip olduğu için, kurusıkı bir tehditten öteye gitme potansiyeli vardır. Bu ise demokrasi açısından bir tehdittir" saptamasında bulundu. Gerçekten de Başbakanın bu sözünün somut sonuçları olan bir tehdide dönüştüğü görülüyor.

Referandum, bertaraf tehdidi, kamu olanaklarının (en başta TRT) "evet" için kullanımı ve açık-örtülü baskılarla giderek bir plebisite dönüşüyor. Bugün size bertaraf tehdidinin ve hayır korkusunun çarpıcı bir örneğini anlatacağım. Yer, kişi ve kurum adı ile ayrıntı veremeyeceğim. Kamu çalışanı sendikası mı işçi sendikası mı yazamayacağım. Olayın nerede geçtiğini de yazamayacağım. Zaten bu bilgileri verebilseydim bu yazıyı yazmaya gerek yoktu.

Konuşulanları, esasını koruyarak ama biraz değiştirerek aktaracağım. Bu sendikacının kim olduğunu biliyorum. Siyasal eğilimleri nedeniyle "hayır" diyeceğine adım gibi eminim ama ne adını ne sendikasını ne de konfederasyonunu yazacağım. Hakikaten durum ciddi ve sendikanın zarar görmesini istemem. Geçen yıl hükümetle sendikalar arasında yaşanan bir gerginlik sonrasında yasal olmamasına rağmen Maliye Bakanlığı vergi müfettişlerini sendikalara yollamış ve aylarca incelemede bulunmuştu. Şimdi durum daha da nazik!

Kısa bir süre öne yaşanan ve sözüne güvenilir bir tanığın aktardığı olay şöyle gerçekleşmiş: Referandumda "hayır" demesi beklenen bir sendika başkanının referandum sürecinde sessiz kalması üzerine bir sohbet sırasında kendisine soruluyor: "Başkan neden 'hayır' demiyorsunuz, niye 'hayır' dediğinizi açıklamıyorsunuz, herkes sizin 'hayır' demenizi bekliyor?" Sendika başkanı biraz tedirgin bir şekilde şunları söylüyor: "Benim düşüncem belli, sendikamın ne diyeceği belli, 'hayır" oyu vereceğim ama bunu açıklayamam. Çünkü bu (Başbakanı kastederek) diğerlerine benzemiyor. Adama listeyi götürüyorlar. Üzerinizi çiziyor. Bir daha iflah olmuyorsunuz. Sendikam bu riski göze alamaz. Gönlüm sizinle ama 'hayır' diyeceğimi açıklayamam."

Bilindiği gibi 1982 Anayasa ile sendikalara getirilen siyaset yasağı 1995 anayasa değişikliği ile kaldırıldı. Hükümete yakın iki konfederasyon bütün olanaklarını kullanarak "evet" kampanyası yürütüyor ama daha fazla imkânı olan bu sendika sessiz kalıyor. Bu sendikacı karşı karşıya olduğu tehlikeyi görüyor ve sendikasını korumak için referandumda hayır diyeceğini açıklayamıyor. Bu sendikacının tek olmadığı başka pek çok sendikacının da "bertaraf" olma korkusu nedeniyle sessiz kaldığı biliniyor.

Otoriter bir rejim her zaman açık baskı mekanizmaları ile inşa edilmez. İnsanların, kurumların içine korku-kaygı salınarak, toplumun hücre yapısı değiştirilerek de vesayet rejimi inşa edilir, toplumun iradesi çarpıtılır.

Bertaraf tehdidi bir milattır. Bir turnusoldür. Artık referandum bir plebisite dönüşmüştür. O yüzden "bertaraf" öncesi her şeyi bir kenara bırakıp yeniden düşünmenin zamanıdır. Karşı taraf olma ve bitaraf kalma hakkı şimdi başka bir anlam kazanmıştır.

Referandumda iktidar partisinden farklı saiklerle soldan "evet" diyenler ve demokratikleşme konusunda samimi kaygılara sahip olanlar "bertaraf" tehdidi karşısında vicdani bir sorumlulukla yüz yüzedir. "Bitaraf" ve "karşı taraf" olma hakkının savunulması artık bu referandumun temel sorun alanıdır. "Bitaraf" ve "karşı taraf" olma hakkının iktidar tarafından tehdit edildiği koşullarda demokratik direnç ve refleks her şeyin önündedir.

"Yetmez ama evet" ve "AKP zihniyetine hayır, referandumda evet" diyen arkadaşlar bertaraf resti karşısında, anayasa paketine taraf olmayı bir tarafa bırakıp "bitaraf" ve "karşı taraf" olma hakkını savunmak sorumluluğu ile yüz yüzedir. Şimdi bertaraf edilme tehdidine karşı vicdani bir reddin zamanı değil mi?

Riyaya HAYIR!

BirGün 9 Eylül 2010

Daha dün Bartın'da bir tek sendikaya üye olan 133 işçi Rimaks şirketi tarafından işten atılırken, son yıllarda yüzlerce işyerinde binlerce işçi sendikaya üye oldukları için kovulurken, taşeron şirketlerin sendikasız işçileri Türkiye'nin dört bir yanına "İşçilerimizin birden çok sendikaya üye olması için EVET" pankartları asıyor.

"EVET" pankartları asan taşeron şirket çalışanı Halis Atış yorgunluktan bu pankartlardan birine sarılıp uyuyakalıyor ve pankartları asacak vincin altında eziliyor. Çünkü bu taşeron şirketlere değil sendika iş yasası bile giremiyor.

Şaka gibi! Son yıllarda sendikalaşma oranının özel sektörde yüzde 3'lere gerilediği bir ülkede birden fazla sendikaya üye olmaktan söz ediliyor. Zekamızla dalga geçiliyor. Riya diz boyu!

Arka sayfasında "İşçilerimizin grev hakkını geliştirmek için EVET", "Memurlara toplu sözleşme hakkı için EVET" ilanı yer alan bir hükümet yanlısı gazetenin sendikayı engellemek için tehdit, işten atma ve mobbing uyguladığını unutmamız isteniyor. Riya diz boyu!

"Üstünlerin hukukundan hukukun üstünlüğüne geçmek için EVET" çağrısı yapan Başbakan yüzde 10 barajının düşürülmesine şiddetle karşı çıkıyor. Benim gibi milyonlarca vatandaşın oyunu çöpe atılmasına devam diyor. Üstelik barajdan en çok mustarip olan iki küçük sol parti de "Yetmez ama EVET" diyor. Ne hazin!

"Fişlenme utancına son vermek için EVET" pankartları asılıyor. Ama 2010 yılında Türkiye Orwell'in 1984'ünü yaşıyor: Büyük birader hepimizi dinliyor!

"YAŞ kararlarının yargı denetimine açılması için EVET" deniyor ama memurlara grev yasağı getirilip hakem kurulu kararları yargı denetimine kapatılıyor.

Bu riya listesini uzatmak mümkün. Uzatmamayım. Sözü KESK'e bırakayım. Bakın KESK bu referandum riyası konusunda ne diyor:

> "Gerek antidemokratik, dayatmacı yasalaşma süreci gerekse sonraki yargısal süreç ve bu sürece ilişkin tartışmalara bakıldığında 12 Eylül günü halkın görüşünü özgürce açıklayabileceği bir referandum yerine, çoğunluk partisinin kararını halka onaylatması şekline dönüşecektir."
>
> "AKP hükümeti tarafından dayatmacı bir yaklaşımla yapılan son anayasa değişiklikleri, ülke sorunlarına çözüm üretmekten uzak olup, tam tersine, çatışmaları derinleştiren ve yeni çatışma alanları üreten niteliktedir."
>
> "Bugüne kadar 81 maddede yapılan değişiklikler, darbe ürünü olan 1982 Anayasasının antidemokratik ruhunu ortadan kaldırmayıp siyasi ve toplumsal sorunlara çözüm üretmediği gibi bu değişiklikler de sorunlarımızı çözmeyecektir."
>
> "Toplu sözleşme hakkı, kadınlara ilişkin pozitif ayırımcılık, adil yargılanma hakkı vb. düzenlemeler temel hak ve özgürlükler kapsamındadır. Bu nedenle referanduma götürülmemelidir."
>
> "Öncelikle kamu emekçilerinin grev hakkına yer vermediğinden çalışma hukukunun genel ilkeleri ve uluslararası hukuka aykırı olarak düzenlenmiştir. Değişiklikle kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkına yer verilmiş gibi görünse de bu gerçekliği yansıtmamaktadır. Bilindiği üzere grev hakkı, toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir unsurudur. Bu gerçeklik gerek AİHM kararları gerek Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve ILO komite kararlarında da sıkça dile getirilmektedir. Buna karşın, grev hakkımız anayasal güvenceye kavuşturulmadığı gibi; barışçıl bir çözüm yolu olan Uzlaştırma Kurulu kararlarına kesinlik kazandırılarak bu aşamada grev hakkımız fiilen ve hukuken yeni bir engelle karşı karşıya bırakılmak istenmiştir. Toplu sözleşme hakkı da fiilen kullanılamaz hale getirilmiştir."
>
> "Yapılan düzenlemeler ile yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını sağlamaya yönelik yeterli güvence getirilmediği gibi Anayasa'nın en çok eleştirilen cumhurbaşkanının yetkileri daha da arttırılarak antidemokratik sistem derinleştirilmektedir. AKP'nin yargının anti demokratik ve haklar aleyhine olan yapısının değiştirildiği şeklindeki propagandası da gerçeği ifade etmemektedir."
>
> "Yargının şu andaki antidemokratik ve siyasallaşan yapısı yapılan düzenleme ile de değiştirilmemektedir."
>
> "Bu değişiklik paketinde demokratikleşme önündeki temel sorunlarımızın çözümünü önceleyen bir içerik yoktur."
>
> "Bu pakette çalışma yaşamının demokratikleştirilmesini sağlamaya yönelik bir düzenleme yoktur."
>
> "Daha da önemlisi toplumun tüm kesimlerinin ortak talebi haline gelen yeni, eşitlikçi, özgürlükçü ve demokratik anayasa ihtiyacı ötelenmektedir."
>
> "Üyelerimiz bu doğrultuda doğru tavrı sergileyecek siyasi bilince ve mücadele deneyimine sahiptir."

Yukarıdaki görüşler KESK yönetimi tarafından 23 Temmuz 2010 tarihinde kamuoyuna açıklandı. Bu görüşleri bir KESK üyesi olarak "siyasal bilinç ve mücadele deneyimi" ile okuduğumda bu anayasa paketine "EVET" demenin mümkün olmadığını anlıyorum.

Siyasal bilincim ve mücadele deneyimim -KESK'in yukarıda yer alan saptamalarının gereği olarak- "demokratikleşme önündeki temel sorunların çözümünü önceleyen bir içeriği olmayan", "eşitlikçi, özgürlükçü ve demokratik bir anayasa talebini öteleyen" ve "yargının şu andaki antidemokratik ve siyasallaşan yapısını değiştirmeyen", "grev hakkına engel çıkaran" ve "çalışma yaşamının demokratikleşmesini sağlamaya yönelik bir düzenleme içermeyen" bu anayasa paketine "HAYIR" demem gerektiğini söylüyor. Vicdanımın sesini dinleyeceğim ve 12 Eylül'de riyaya ve aptal yerine konmaya HAYIR diyeceğim.

Asimetrik "millî irade"

BirGün 16 Eylül 2010

12 Eylül referandumunun ardından neredeyse "millî irade" bayramı ilan edilecek. Türk sağının geleneksel "millî irade" fetişizminde şaşırtıcı bir yan yok. "Siz isterseniz hilafeti bile getirebilirsiniz" derekesine inen çoğunlukçu (ama çoğulcu olmayan) zihniyet biliniyor. Şaşırtıcı olan sandık sonuçlarını neredeyse demokrasinin tek ölçütü ilan eden ve "liberal" demokrasinin en temel ilkelerini bile unutan liberaller. Seçim ve siyasi parti sistemleri ile seçim ve propaganda süreçlerini bir kenara iten, temsili demokrasinin en çarpıtılmış biçimleri dışında demokrasi ufku kalmayanlar harikulade analizler yapıyor.

Bırakalım sol kavramları liberal (burjuva) demokrat ölçütler açısından bile Türk sağının millî irade söylemi gerçeği ne kadar yansıtıyor? "Bir yurttaş bir oy" olarak ifade edilen genel oy ilkesinden eser kaldı mı? Yoksa asıl elitistler millî irade şampiyonluğu yapanlar mı? Millî irade şampiyonları on yıllardır milyonlarca insanın oyunu çalıyor olmasın! Referandum sonuçlarını Türkiye'nin siyasal temsil sisteminin yapısal ve tarihsel özelliklerini dikkate almadan değerlendirmek mümkün görünmüyor.

1950, 1954 ve 1965 seçimleri hariç Türk sağının ana akım partileri millî iradeyi temsil etmek bir yana hep gasp ettiler. 1957 seçimlerinde oyların yüzde 48'ini alan DP Meclisin yüzde 70'ine egemen olmuştu. 1977 seçimlerinde oyların yüzde 42'sini alan CHP ise milletvekillerinin ancak yüzde 47'sini alabilmişti. Oysa 1987 seçimlerinde ANAP yüzde 36 oy oranıyla milletvekillerinin yüzde 65'ini, 2002 seçimlerinde ise AKP oyların yüzde 34'üne karşılık milletvekillerinin yüzde 66'ini elde etti. ANAP 1987'de aldığı oyun yüzde 80 fazlası milletvekili çıkardı. 2002'de AKP aldığı oydan yüzde 94 daha fazla bir temsile kavuştu ve bir rekora imza attı. 2007 seçimlerinde ise millî iradeden yüzde 35 fazlasını elde etti. Hangi millî iradeden söz ediliyor?

12 Eylül askeri darbesinin oluşturduğu otoriter siyasal sistemin en önemli ve en dayanıklı sütunu olan yüzde 10 baraj sistemi sağ partilerin oy oranlarının çok çok

üstünde bir milletvekili sayısına ulaşmalarına ve "millî irade" ile yasama bağının iyice kopmasına, büyük bir asimetriye yol açtı.

Seçim kampanyalarının propaganda ve maddi olanaklar açısından eşitsizliği bir yana ne ANAP ne AKP oy kullanan seçmenlerin basit çoğunluğunu dahi temsil etmemektedir. Ancak buna rağmen anti demokratik bir seçim sistemiyle inanılmaz asimetrik bir parlamenter üstünlük sağladılar. Bu asimetri giderek daha büyük anti demokratik süreçleri besledi. Gerek ANAP gerekse AKP millî iradeyi yansıtmayan asimetrik bir parlamento çoğunluğu ve çalınmış seçmen iradesiyle Türkiye'de inanılmaz bir piyasacı dönüşüm gerçekleştirdiler. Referandum sonrasında 12 Eylül'ün bile başaramadığı otoriter bir başkanlık rejimine gidiş hızlanacak. Bu otoriter başkanlık rejiminin heybesinde ise piyasacı dönüşümü tamamlamak için epey yeni malzeme var.

Olağan demokratik koşullarda tek başına yasa yapma gücü bulamayacak olan bir parti anti demokratik seçim sistemine dayanarak anayasa değiştirmekte ve sonra da bütün kamu imkânlarını kullanarak eşitsiz ve antidemokratik bir propaganda süreciyle, bir plebisitle bu değişiklikleri onaylatmaktadır.

Bütün bunların adı "millî irade" imiş. "Millî iradeyi" gasp edenler, eğip bükenler ve barajların düşürülmesi karşı çıkanlar "ileri demokrat"; bu sürece "hayır" diyenler ise "elitist" ve "darbeci" imiş.

Hadi canım sende!

Tarafsız kalanlara "konsomatris" diyen sendikacı, nobran bir siyasetçiye 8 yıldır kredi tanıyan ama ana muhalefet liderine "gariban" diyebilen elitist bir yazar millî iradenin savunucusu imiş, dahası demokratik bir anayasa isteyen solcuları elitizmle suçluyormuş.

Hadi canım sende!

Sandıktan evet çıkınca "halka güvenmeyelim de neye güvenelim" diyen bu yazar hayır çıksaydı yine bu halka güvenecek miydi?

Barajsız bir seçim sistemi, demokratik bir siyasal partiler sistemi ile eşit ve özgür bir propaganda süreci sonucunda oluşacak demokratik bir meclisin nitelikli çoğunlukla demokratik bir anayasa yapmasını savunanlar darbeciymiş. Ama otoriter bir tek adam rejimine alkış tutanlar, ABD'nin Irak işgalini hançeresi yırtılırcasına destekleyenler "Türkiye halkıyla aynı yolda yürüyormuş."

Hadi canım sende!

12 Eylül'ü birkaç darbeci generalin "kriminal" işine indirgeyenler ve 12 Eylül'ünün besleyip büyüttükleri 12 Eylül ile hesaplaşıyormuş, 12 Eylül ile inşa edilen rejimin iktisadi, sosyal ve siyasal boyutlarıyla sürdüğüne dikkat çekenler ise "Ergenekon'un değirmenine su taşıyormuş."

Hadi canım sende!

12 Eylül generallerinin akıl hocalarıyla omuz omuza kampanya yürüten ve Başbakanın teveccühüne mazhar olan "devrimci sosyalist" başkan, 12 Eylül'de bedel ödemiş ve ömürleri boyunca12 Eylül ile hesaplaşmaya çalışmış solculara "başçavuşun siyasetçileri" diyormuş.

Edeb yâ hû!

Grev yasağı geliyor

BirGün 5 Ağustos 2020

Anayasa tartışmalarının en can sıkıcı yanı, sendikal haklar konusunda yaratılan bilgi kirliliği ve bunun yaygınlaşmasıdır. Anayasa değişikliklerine evet diyenlerin bir bölümü gerekçeleri arasında sendikal hakları da sayıyor. Yanlış, hatalı ve eksik bilgilerle Anayasa değişikliklerinin sendikal haklar sağladığı iddia ediliyor.

Daha önce bazı gazeteler, partiler ve hükümete yakın sendikalar tarafından ileri sürülen bu gerçek dışı iddiayı sahiplenenler –ne hazindir ki- giderek artıyor. Sinema sanatçısı Lale Mansur da "ilk defa sendikalaşma adına olumlu adımlar atılıyor. Yine ilk defa 12 Eylül Anayasası deliniyor" gerekçesiyle evet diyeceğini belirtmiş (*HaberTürk*, 2.8.2010). Kürd Devrimci Demokratlar Hareketi adına yapılan bir açıklamada ise diğer gerekçeler yanında, "Memurlara toplu sözleşme hakkı getireceği için", "grev hakkının önündeki engellerin kalkması için" evet çağrısı yapıldı. "Evet" çağrılarının en trajikomik olanı ise hükümete yakın bir sendikanın şubesine asılan "Nikâh masasında bile bu kadar iştahla evet dememiştik" pankartıydı.

Diğer ilginç bir örnek ise "Yetmez ama evet" sloganıyla yapılan çağrıda yer alan, bu anayasa değişikliklerinin yetersiz olmakla birlikte, hiçbir maddesinin şu an var olan anayasadan daha kötü olmadığı iddiasıydı.

Yasağa da evet mi?

Birkaç kez yazdım ama bir kez daha yazayım: Anayasa paketine evet diyenlerin bir bölümünün iddia ettiği sendikal haklar hayal mahsulüdür. Bu iddiaları evet gerekçeleriniz aranızdan çıkarın lütfen! Bu paket sendikal hakları geliştirmiyor. Tersine –büyük harflerle yazayım- ANAYASA PAKET TÜM KAMU ÇALIŞANLARINA GREV YASAĞI GETİRİYOR. Çalışanlara yanlış bilgiler sunmayın, onları yanıltmayın. Grev yasağı getiren bir paketi toplu sözleşme hakkı getiriyor, grev hakkının önündeki engelleri kaldırıyor diye sunmanın vebali büyüktür.

Anayasa'nın toplu iş sözleşmesiyle ilgili 53. maddesinde yapılan değişiklik memurlara toplu sözleşme hakkı değil, zorunlu tahkim yani grev yasağı getirmektedir. İddianın aksine 53. MADDE DEĞİŞİKLİĞİ MEVCUT ANAYASA METNİNDEN DAHA KÖTÜDÜR.

Nasıl mı? Mevcut 53. maddede sendikalara hiçbir yaptırımı olmayan bir "toplu görüşme" imkânı sağlıyor. Toplu görüşmede uzlaşma olmazsa yasaya göre Uzlaştırma Kuruluna başvuruluyor. Uzlaştırma Kurulu kararları kesin değil, bu kararlar hükümetin takdirine sunuluyor. Son sözü hükümet veya meclis söylüyor. Dolayısıyla sendikalar, uluslararası sözleşmelerin iç hukuktan üstün olduğu hükmünü içeren Anayasa madde 90/son fıkraya dayanarak, grev hakları olduğunu savunuyor ve grev ilan edebiliyor. Örneğin 25 Kasım 2009 genel grevi böyle yapıldı. Dahası idarenin her türlü işlem ve eylemi yargı denetimine

tabi olduğu için gerek Uzlaştırma Kurulu gerekse hükümet kararlarına karşı itiraz mümkün.

Değişiklik mevcuttan daha kötü

Madde 53'te yapılan değişiklik ile sendikalar ile idare arasında yapılan görüşmelerde uzlaşma sağlanamazsa uyuşmazlık Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na (KGHK) gidecek. KGHK, bugünkü Yüksek Hakem Kurulu gibi hükümet-işveren ağırlıklı bir yapı olacak. KGHK'nin kararları toplu sözleşme hükmünde ve kesin olacak ve bu kararlara itirazı mümkün olmayacak. Buna çalışma hukukunda zorunlu tahkim adı verilir. Zorunlu tahkim grev yasağı demektir. Grevin yasak olduğu hallerde zorunlu hakeme gidilir. Mevcut 53. maddede zorunlu tahkim (grev yasağı) yoktur. 53'te yapılan değişiklik ile zorunlu tahkim-grev yasağı ANAYASA HÜKMÜ haline gelmektedir.

Bir diğer tehlike ise Anayasa 90. madde açısından ortaya çıkacaktır. Mevcut Anayasada zorunlu tahkim (grev yasağı) olmadığı için sendikalar 90. maddeyi rahatlıkla ileri sürülüyordu. 53'te yapılan değişiklikle zorunlu tahkim (grev yasağı) anayasa hükmü haline geldiği için KGHK kararlarına karşı 90. maddeyi kullanmanın hukuksal zemini zayıflayacaktır. Çünkü birbiriyle açıkça çelişen iki anayasa hükmü söz konusu olacaktır.

53. maddemin mevcut hali de değişiklik de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin son birkaç yıl içinde Türkiye ile ilgili aldığı ve memurların grev hakkını teyit eden kararlarına açıkça aykırıdır. Hükümet AİHM kararlarına uyup memura grev hakkı sağlayacak yerde, memurun grev hakkını anayasa değişikliği ile engellemektedir.

Sendikaların uyanma vaktidir: tüm memurlara anayasal düzeyde grev yasağı geliyor. Memura grev yasağı getiren 1926 Memurin Kanunu zihniyeti Anayasaya taşınıyor. İştahla evet diyenler grev yasağına evet dediklerinin farkında mı?

Zorunlu tahkimin anlamı

BirGün 12 Ağustos 2010

Geçen hafta yazdığım "Grev yasağı geliyor" yazımla ilgili bir bölümü şaşkınlık dolu, bir kısmı ise abarttığımı ileri süren çeşitli tepkiler aldım. Önce şunu söylemeliyim bu görüşlerimi ilk kez yazmadım. Mart ayından bu yana BirGün'de ve başka mecralarda yazdığım çok sayıda yazıda paketin zorunlu tahkim-grev yasağı getirdiğini savundum. Dahası bu saptamalar sadece bana ait değil. KESK adına 18 Nisan 2010'da yapılan bir açıklamada paketin kamu çalışanlarının grev hakkını tümüyle yasakladığı vurgulandı (*Radikal*, 18 Nisan 2010) Ardından DİSK ve Türk-İş üyesi çok sayıda sendika da aynı görüşü dile getirdi.

Bu görüşler öğretide de dile getirildi. Aralarında Anayasa Hukukçusu İbrahim Kaboğlu'nun bulunduğu 10 Aralık Hareketi tarafından hazırlanan "Ana-

yasa Değişikliği Paketi: "Evet mi? "Hayır mı?" Neden?" başlıklı çalışmada benzer görüşler yer alıyordu. Yine kamu çalışanlarının örgütlenme mücadelesinin yakın destekçisi ve ülkemizin önde gelen uluslararası çalışma hukukçusu Profesör Mesut Gülmez de iki ayrı yazısında 53. madde değişikliğinin grev yasağı anlamına geldiğini yazdı: "Grev yasaktır demenin başka yolu" (*Radikal İki*, 28.2.2010), "Grev ve toplu sözleşme rüyası" (*Radikal İki*, 1.8.2010). 53. madde değişikliğinin ne anlama geldiğini konusunda şüphesi olanlara bu yazıları okumalarını salık veririm.

53. maddenin ne anlama geldiğini hukuk biliminin kavramlarını da kullanarak tekrar anlatmaya çalışayım. İş uyuşmazlıklarının çözümünde iki temel yol vardır: "Barışçıl yollar" ve "iş mücadelesi yolları". Barışçıl yollar uzlaştırma ve tahkim olmak üzere ikiye ayrılır. İş mücadelesi yolları ise grev dahil toplu eylem hakkını içerir. Uzlaştırma adı üzerinde uyuşmazlığın üçüncü bir kişi veya kurul aracılığıyla çözülmeye çalışılmasıdır. Uzlaştırma sürecinin sonuçları kesin değildir. Taraflar uzlaştırma sürecinde ortaya çıkan sonuçlara uyup uymamakta serbesttir. Gerek 2822 sayılı yasadaki arabuluculuk mekanizması gerekse 4688'deki Uzlaştırma Kurulu uzlaştırma mekanizmalarıdır. Diğer yol ise iş hukuku öğretisinde "grev ve lokavt yasağı ve zorunlu tahkim" olarak adlandırılır. Bu sistemde uyuşmazlık halinde taraflar sadece kanunla gösterilen zorunlu hakem yoluna gidebilirler, hakem kurulu kararları kesindir. Bu kararlara karşı greve gidilemez. (Bakınız: Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 22. Bası, 2009, s. 593-598.) Anayasa 54. madde ve 2822 sayılı yasada yer alan Yüksek Hakem Kurulu işçiler için kısmi bir zorunlu tahkim mekanizmasıdır. Grev yasağı ve erteleme hallerinde nihai kararı bu kurul verir. Anayasa 53'te yapılan değişiklikle tüm kamu çalışanları için getirilen Kamu Görevleri Hakem Kurulu da bir zorunlu tahkim mekanizmasıdır.

Bazı iş hukukçuları ise zorunlu tahkim garabetini mevcut durumdan daha ileri bir hüküm olarak savunuyor ve "esasları kanunla düzenlenecek ve bağımsız bir yapıda olacak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu" için övgüler sıralıyor (Mehmet Uçum, *Star*, 11.8.2010). Ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz. Yüksek Hakem Kurulu'nun ne kadar bağımsız bir kurul olduğunu ve 30 yıldır işçi haklarını nasıl yok ettiğini çok yakından biliyoruz. Anayasada bir tane zorunlu hakem kurulu yetmezmiş gibi şimdi ikincisi getirildi. Birincisi bağımlıydı, işçiler azınlıktaydı ama ikincisi bağımsız olacakmış! Ve böylece çalışana ve emekliye anayasal güvence getirilmiş olacakmış! Ne zamandan beri zorunlu tahkim (grev yasağı) anayasal güvence oluyor? Anayasal bir yasak nasıl anayasal bir güvence olarak anlaşılıyor, pek tuhaf doğrusu. Oradan bakınca öyle gözüküyor demek!

***

Aslında anayasa paketinin sendikal hükümleri üstüne artık uzun boylu yazmayacağım, sayın Başbakan ve emrindeki bürokrasi imdadıma yetişti. Paketin örgütlenme özgürlüğüne ilişkin hükümlerinin ne anlama geldiğini özetlediler. Başbakan sendikaları da fırçaladığı son konuşmalarından birinde yargı mensuplarının meslek örgütü YARSAV için "Yargının içinde dernek kurulur mu? YARSAV, bir boşluktan yararlanarak, bunu kurdu. Ki bunu da bizim ilk fırsatta

halletmemiz lazım" dedi. Örgütlenme özgürlüğünün sınırını çizdi. Alın size örgütlenme özgürlüğü! İkinci örnek Paşabahçe Devlet hastanesindeki işinden atılan ve hastane önünde bekleme eylemi yapan taşeron işçisi Türken Albayrak'ın başına gelenler. Bir zabıta ve polis ordusunun hücumuyla çadırı yıkıldı. Eylemi kırılmak istendi. Hani 54. maddede yapılan değişiklik ile çalışanlara her türden grev direniş, eylem hakkı geliyordu! Yoksa bu referandum öncesi bu bir yol kazası mı? Türkan Albayrak'ı 13 Eylül günü eylem özgürlüğü mü bekliyor?

***

Referandum sürecinde sendikalara yönelik yazdığım eleştiriler üzerine BES Genel Başkanı Osman Biçer arayarak kendi tutumlarını anlattı ve KESK üyesi BES ile ESM Genel Merkezlerinin referandumda hayır oyu vereceklerini açıkladıklarını iletti. KESK referandumda verilecek oy konusunda çeşitli nedenlerle net bir tutum belirleyemese de bu süreçte yaptıkları açıklamalara baktığımda 53. maddenin grev yasağı getirdiğinin farkında olduklarını görüyorum. Sözüm KESK'lilere değil iştahla evet diyen majestelerinin sendikacılarına.

Bu size bir ders olur mu?

BirGün 24 Mart 2011

Bu yazı bir fikri takip yazısı. 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum öncesinde anayasa paketinin sendikal haklara ilişkin hükümleri üzerinde yoğun bir tartışma yaşanmıştı. Anayasa paketinin sendikal hakları genişletmediği, tersine özellikle kamu görevlileri açısından örtülü grev yasağı getirdiğine yönelik eleştirilerimiz üzerine, "yetmez ama evet" diyenler feveran etmiş, anayasa paketinin sendikal haklar için fevkalade önemli ilerlemeler içerdiğinden dem vurarak bir kampanya başlatmışlardı.

Paketin sendikal haklar için önemli kazanımlar içerdiğini ve çıkarılacak uyum yasaları ile bu hakların genişletileceğini iddia etmişlerdi. Bu karşı kampanyaya kimi hukukçular ve sendikacılar da katılmıştı. Şöyle demişlerdi: "Referandumdan evet çıkması halinde TBMM'nin yeni yasama yılında uyum yasaları için çok yoğun çalışacağı beklenmelidir." Halep oradaysa arşın burada! Aradan 6-7 ay geçti ve elimizde değerlendirme yapmak için bazı sonuçlar var. TBMM yeni yasama yılında yoğun çalıştı, bazı "uyum" yasalarını kabul etti.

Torba Yasa olarak bilinen 6111 sayılı yasada yer alan bazı düzenlemeler bir turnusol kâğıdı niteliğinde. Torba Yasa ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de (KHK) de değişiklikler yapıldı. 399 sayılı KHK kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışanların hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını, esas olarak sözleşmeli personelle ilgili konuları düzenliyor.

Torba yasa ile 399 sayılı KHK'nın 14. maddesi yeniden düzenlendi. Maddenin eski halinde yer alan sendika üyeliği ve sendikal faaliyet yasağı kaldırıldı ve 13/A maddesi ile "Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye

olabilir" hükmü getirildi. Bu hüküm, daha önce yargı kararlarıyla kesinleşen ve halen uygulamada kullanılan bir hakkın teyidinden ibaret. Bir yenilik söz konusu değil. Yargı kararlarına uygun bir düzenleme söz konusu.

Ancak asıl tuhaflık bundan sonra başlıyor 399 sayılı KHK'nın 14. maddesi "grev yasağı" başlığıyla yeniden düzenlendi. "Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır" hükmüyle sözleşmeli personelin grev yasağı pekiştirildi, bir kez daha tekrarlandı. Hiçbir açık kapı bırakılmadı!

Öte yandan Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı sağlandığı iddialarını boşa çıkaran bir diğer kanıt ise 399 sayılı KHK'nın 13. maddesinde yer alan "Memurlar ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir aynı ve akdi menfaat sağlanamaz" hükmünün aynen korunmasıdır. Bir diğer ifadeyle 399 sayılı KHK kapsamı için sadece grev yasağı değil toplu sözleşme yasağı da devam ettirilmiştir. Anayasa 53. maddesinde yapılan değişiklik gereği toplu sözleşme yasağının kaldırılması gerekmez miydi?

Bitmedi! 657 sayılı yasanın 125. maddesinde yapılan değişiklikle memuriyetten çıkarılma sebepleri arasına "kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme" fiili de eklendi. Maddenin eski halinde var olan "işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak" fiiller memuriyetten çıkarmayı gerektiren sebepler olarak korundu.

İşte size uyum yasası! İşte sendikal haklarda genişleme!

Yeni anayasa tartışmalarının sürdüğü bugünlerde aklımıza bunlar geldi. Unutulmasın diye hatırlatalım istedik. Bütün uyarılara rağmen, hükümete sendikal haklar konusunda duyduğunuz güvenden, verdiğiniz destekten dolayı pişman mısınız? Bu size bir ders oldu mu?

Hani, sendikal haklar gelişecekti?

BirGün 28 Temmuz 2011

Temmuz ayında sendikal istatistikler yayınlanacaktı. Yayınlanamadı. Bunun yerine istatistiklerin 6 ay süreyle ertelenmesine ilişkin bir yasa kabul edildi. Çünkü sendikal istatistikler SGK verilerine göre yayınlanırsa yüzde 10 işkolu barajı nedeniyle pek çok sendika toplu sözleşme yapamayacaktı. Hükümet sendikal barajları kaldırmak yerine pansuman yapıyor.

Ağustos ayında kamu görevlilerinin toplu sözleşmesinin yapılması gerekiyor ama ne olacağı belirsiz. 2010 Anayasa değişikliklerine göre kamu görevlileri için toplu sözleşme yapılması gerekiyor. Ancak 4688 sayılı yasaya göre toplu görüşme söz konusu. Yasa değişmediği için durum karışık. Anayasa "toplu sözleşme", yasa "toplu görüşme" diyor. Hükümet topu taca atıyor.

Oysa çok değil bir yıl önce pespembe bir tablo çiziliyordu. Referandum kampanyası doludizgin gidiyor ve 12 Eylül 2010'da yapılacak referandum ile sendikal hakların da gelişeceği muştulanıyordu! Dahası bu muştuya "devrimci sosyalistler" de inanıyordu. İşçiler birden çok sendikaya üye olabilecek, grev yasakları kalkacak, memurların da toplu sözleşme hakkı olacaktı.

Referandum öncesinde, sendikal haklara ilişkin anayasa değişikliklerinin kayda değer bir önemi olmadığını, dahası kamu görevlileri için örtük bir grev yasağı getirdiğini yazmıştık. Yapılan değişikliklerin makyaj olarak kaldığını, bu makyaj düzenlemelerin bile yasal düzenleme ve uyum yasası olmaksızın sonuç vermeyeceğini yazmıştık. Ama bu yazdıklarımız "demokratikleşme büyüsüne" kapılmış kimi sendikacıların, hukukçuların ve solcuların hoşuna gitmemişti. Neyse, aradan yaklaşık bir yıl geçti. Bakalım ne oldu?

Sendikal mevzuatla ilgili hiçbir değişiklik yapılmadı. Sendikal barajlar olduğu yerde duruyor. 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalarda hiçbir değişiklik yapılmadı. İşçilerin değil birden fazla sendikaya, bir sendikaya üye olmaları bile bin bir türlü engelle karşı karşıya. Noterden üye olma zorunluluğu devam ediyor. Birden çok sendikaya üyelik yasağı devam ediyor. Genel grev yasağı, dayanışma grevi yasağı devam ediyor. Kısaca referandum ile kaldırıldığı söylenen her türlü yasak yasalarda var ve uygulanıyor.

4688 sayılı yasada da değişiklik yapılmadı. Yasa toplu sözleşme değil toplu görüşmeyi öngörüyor. Kamu çalışanlarının önemli bir bölümünün sendikaya üye olma yasağı devam ediyor. Bir yıl boyunca hükümet bu konuda hiçbir adım atmadı. Takvimi, tarihi belli bir konuda üstelik anayasal zorunluluk olduğu halde yasal düzenleme yapmadı.

Bir çifte standartla karşı karşıyayız. Anayasa'nın yargıya ilişkin düzenlemeleri için uyum yasaları bir çırpıda çıkarıldı. HSYK ve Anayasa Mahkemesi'ne ilişkin düzenlemeler yapıldı. Dahası Anayasa değişikliklerinde yer almayan konularda Yargıtay ve Danıştay'ın yapısını değiştirecek yasal düzenlemeler bir çırpıda yapıldı. Buna uygun yapılanma jet hızıyla gerçekleşti. Yargıda hedeflenen yeniden yapılanma vakit geçirmeden gerçekleştirildi. Ama sendikal haklara ilişkin hiçbir adım atılmadı.

Anayasa'nın yargıya ilişkin düzenlemeleri bir yönetmelik ayrıntısıyla düzenlenirken, sendikal haklara ilişkin maddeler son derece kısa tutulmuş ve kanuna havale edilmişti. Şimdi, bu anayasa maddelerini kısa ve öz anayasadan söz ediyor!

Anayasa değişiklikleri konusunda, yargı sistemi konusunda, seçim barajı konusunda uzlaşma aramayan ve kendi çoğunluğuyla sonuç alan hükümet sıra sendikal haklara gelince "sosyal taraflar uzlaşsın" diyor. Oysa uluslararası standartlar belli. Niyetiniz varsa buna uygun yasal düzenleme yaparsınız olur, biter.

Referandumdan bu yana yaklaşık bir yıl geçti. Sendikal yasalar olduğu gibi duruyor. Yasaklar olduğu gibi duruyor. Şimdi sormak hakkımız: Hani, sendikal haklar gelişecekti? Yoksa anayasa paketindeki sendikal düzenlemeler tatlandırıcı niyetine mi konmuştu?

Oral Çalışlar için bir fikri takip yazısı

***BirGün* 14 Haziran 2012**

İlk bakışta böyle bir yazı beyhude ve gereksiz gelebilir. Çünkü muhatabının bu yazıdan etkileme ihtimalinin sıfıra yakın olduğu düşünülebilir. Ancak kayıtlara geçmesi için ve bir daha böylesine dayanıksız iddiaların tekrarını önlemek adına yazmak şart. Konumuz 2010 Anayasa değişikliklerinde yer alan sendikal haklarla ilgili değişikliklerin çalışanların yararına olup olmadığı.

Tartışmayı yakından izleyenler hatırlayacaktır; referanduma sunulan 12 Eylül 2010 Anayasa değişiklikleri içinde yer alan sendikal haklara ilişkin maddelerin çalışanlar açısından yeni bir hak sağlamadığını, memurlara toplu sözleşme hakkı değil dolaylı bir grev yasağı getirdiğini belirterek, referandumun çalışanlar aleyhine olduğunu belirten çok sayıda yazı yazmıştım. Başta Profesör Mesut Gülmez'in yazdıkları olmak üzere başka itirazlar da dile getirildi. Bu yazılar *BirGün* ve *Radikal* sayfaları ile çeşitli internet mecralarında duruyor.

Bunun üzerine planlanan anayasa değişikliklerinin çalışanlar lehine olduğunu iddia eden bir karşı koro ortaya çıktı. Bu koronun temel hedefi referanduma sunulan her bir maddenin olumlu olduğunu kanıtlamaktı. Şunu yapsalar bir derece kadar anlaşılırdı: "Evet çalışma hayatı ile ilgili hükümler pek matah değil ama 12 Eylül'ü yapanlara yargı yolu açılıyor. Gerisi önemli değil, bu bile yeter." Zinhar böyle yapmadılar. Referanduma sunulan metnin her bir santimetrekaresini fanatik bir taraftar edasıyla savunma gereğini duydular.

Bu tutumun tipik temsilcilerinden biri *Radikal* yazarı Oral Çalışlar idi. 14 Ağustos 2010 tarihinde *Radikal*'de yazdığı "Referandum çalışanlar aleyhine mi" başlıklı yazısında, kendisinin konuyu bilmediği belirterek ikincil bir kaynağa dayanarak yazma gereğini duymuş. Bilmediği bir konuda neden yazma gereği duyar insan? Sanırım AKP'nin anayasa değişikliklerinin her noktasını savunma kaygısı, gedik vermeme kaygısı. Böylece Çalışlar bilmediği bir konuda bir işveren vekilinin görüşlerini köşesine taşıyarak sahiplendi, altına imzasını attı.

Çalışlar'a göre Anayasa'nın 53 ve 54. maddelerinde çalışanlarla ilgili yapılan değişiklikler o kadar olumlu ki, sırf bunlar bile referandumda evet demek için yeterliymiş. Özetle grev yasakları kalkıyormuş ve memurlara toplu sözleşme hakkı geliyormuş. Ayrıca Çalışlar, TBMM'nin çalışarak uyum yasaları çıkaracağını ve böylece sendikal hakların gelişeceğini ballandıra ballandıra aktarıyor. Dahası anayasa değişikliklerine karşı çıkanların uyum yasaları yapıldığında ve sendikal haklar geliştirildiğini ne yapacakları merak ettiğini de söylemeden duramıyor.

Bu dayanaksız yazısı üzerine Çalışlar'a uzun bir e-posta attım ve bu alanda saygın bir bilim insanı olan Profesör Mesut Gülmez'in konuya ilişkin yazılarını okumasını önerdim. Okudu mu bilmiyorum ama köşesinde hiçbir şey yazmadı. Bugüne kadar da konuyu tekrar ele almadı.

Aradan iki yıl geçti. Oral Çalışlar ve onun gibi referandumun çalışanlar lehine olduğunu söyleyenlerin iddiaları zamanın süzgecinden geçti. Sendikal

haklar iyileşecek yerde kötüleşti. Oral Çalışlar (ve bu arada Doğan Tarkan) genel grev ve siyasi grevin serbest olacağını savunuyordu. Tersi oldu. Grev yasakları arttı. Yasalardaki pek çok saçma grev yasağı korunmakla kalmadı, havacılık iş koluna grev yasağı getirildi. Bu yasağa karşı barışçı bir protesto eylemi yapan havacılık çalışanları işten atıldı.

Kamu çalışanlarına toplu sözleşme hakkı verildi iddiasının koskoca bir saçmalık olduğu ortaya çıktı. Grev hakkı tanınmayan memurların toplu sözleşmesi hükümetin vesayeti altındaki Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından hükümetin istediği şekilde sonuçlandırıldı. Grevsiz toplu sözleşme hakkının bir saçmalık olduğunu yazmıştık ama dinletememiştik. Şimdi yaşandı ve görüldü.

Referandum ile birden çok sendikaya üyelik hakkı geleceği iddia ediliyordu. Bunun gerçek dışı olduğunu yazmıştık. İnanmadılar. Birden çok sendikaya üyelik halen yasak. Dahası bir tek sendikaya üye olmak bile ciddi bir risk.

Sendikal hak ihlalleri artmaya devam etti. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) 2011 hak ihlalleri raporuna göre Türkiye Avrupa'nın en fazla hak ihlali yaşanan ülkelerinden biri. Referandum sonrasında Emekli-Sen ve Genç-Sen'e ek olarak Yargı-Sen de hükümetin girişimleri sonucu kapatıldı. ILO bu kapatmayı sendikal hak ihlali olarak gördü.

Listeyi uzatmak mümkün... Oral Çalışlar ve Doğan Tarkan gibi referandumun çalışanların lehine olduğunu ve sendikal hakları geliştireceğini savunanların bu görüşleri iflas etti. Tam tersi oldu.

Şimdi beklenen şudur: "Bu konuda yanılmışız" demeleri... Ama nerede? Özeleştiri okuyucuya saygının bir gereği değil mi? İnsanları yanıltıyorsunuz ama geriye bakıp "yanılmışım" deme gereği bile duymuyorsunuz!

Şairin dediği gibi: "Söylesem tesiri yok, sussam gönül razı değil." Yazdım yine de. Arşivde kalsın!

Bir riyanın yıldönümü

BirGün 12 Eylül 2013

Bugün 12 Eylül, Türkiye tarihinin en karanlık askeri darbesinin 33. yıldönümü. Bugün 12 Eylül, "daha ileri demokrasi için, daha özgür Türkiye için..." yapıldığı iddia edilen Anayasa referandumunun 3. yıldönümü.

12 Eylül 1980 darbesinin sonuçları malum. 12 Eylül 2010'un sonuçları ise yoğun bir otoriterleşme ve baskı rejimi olarak ortaya çıkıyor. Türkiye bugün 12 Eylül 2010'dan daha demokratik bir ülke değil, tersine referandum adeta bir tek parti yönetiminin inşa sürecini tamamladı. Türkiye gösteri hakkının devlet tarafından şiddetle bastırıldığı, birkaç ay içinde altı genç insanın devlet terörüyle öldürüldüğü bir ülke haline geldi.

Geçtiğimiz günlerde yeni rejimin önde gelen isimlerinden biri "ne yapıyorsak 12 Eylül 2010 referandumdan aldığımız güçle yapıyoruz" dedi. 12 Eylül 2010 referandumu ileri demokrasi değil, ileri iktidar sarhoşluğu ve otoriterleşme ile sonuçlandı.

Birçok insanın "12 Eylül de yargılanacak" vehmiyle evet oyu verdiği referandumdan uzun bir süre sonra başlayan 12 Eylül yargılanması ise sade suya tirit bir davaya dönüştü. 12 Eylül rejiminin bütün kurumları ayaktayken 12 Eylül'ün yargılanması elbette mümkün değildi. 12 Eylül'ün seçim barajları, 12 Eylül'ün gösteri yasası, 12 Eylül'ün YÖK'üne dokunmadan 12 Eylül'le hesaplaşılacağını sanmak ciddi bir siyasi saflık olsa gerekti.

12 Eylül 2010 referandumu sadece siyasi hak ve özgürlükler açısından değil sendikal haklar açısından da bir riyaydı.

Referandum öncesinde AKP tarafından verilen tam sayfa gazete ilanlarında şöyle deniyordu: "Türkiye'yi her alanda ileri taşıyacak ve güçlendirecek Anayasa değişikliği ile, işçilerimizin kazanımları artıyor, hakları genişliyor. İşçilerimizin birden fazla sendikaya üye olmasına, grev hakkının önündeki tüm engellerin kaldırılmasına evet. Sendikalar arasındaki rekabeti artırarak, işçilerimize avantaj sağlamak için evet."

İktidar muhibbi bazı sendikacıların da cansiperane savunduğu bu iddialar boş çıktı. O dönemde yazmıştık. Haklı çıktık. Anayasa değişikliği işçi haklarını genişletmediği gibi sonrasında yapılan değişikliklerle yasaklar pekişti.

İşçilerin birden fazla sendikaya üye olmasına olanak tanınmadı. 6556 sayılı yasa ile birden fazla sendikaya üye olma yasağı devam etti. İşçilerin değil birden fazla sendikaya üye olması bir tek sendikaya üye olması bile bir mucize. Sendikal nedenli işten çıkarmalar bütün hızıyla devam ediyor. Dahası 6356 sayılı yasayla 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sendikal tazminat güvenceleri ortadan kaldırıldı. İşçilerin yaklaşık yüzde 60'ı sendikal güvencesini ve yargıya başvurma hakkını yitirdi.

Yeni yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, 12 Eylül'ün sendikal yasaları altında dahi toplu sözleşme yetkisi olan sendikaların bir bölümü yetkilerini kaybetti. Bir bölümü yetkilerini kaybetmekle yüz yüze.

Sendikalı işçi sayısı 1 milyona toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı ise 680 bine geriledi. Türkiye'de sendikalaşma oranı OECD'ye göre 5.4. AKP iktidarının başlarında yüzde 10 civarında olan sendikalaşma oranı yaklaşık yarı yarıya düştü. Türkiye sendikalaşmada OECD sonuncusu. Sendikalaşma oranı 12 Eylül yıllarının dörtte birine gerilemiş durumda.

Grev hakkının önündeki engeller kalkmadı. Yasanın öngördüğü prosedür dışındaki (toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması hali) tüm grevler kanun dışı grev olarak tanımlanıyor. Referandum ile tüm memurları kapsayan zorunlu tahkim (grev yasağı) getirildi. Grev hakkı olmayan memurun toplu sözleşmesinin nasıl olacağını 2013 toplu sözleşme sürecinde yasadık. Memur-Sen hükümetin vereceği zamdan daha düşüğüne razı oldu. Grev hakkı kullanılamaz durumda. Özellikle kamu kuruluşlarında yapılan grevlerde devlet eliyle grev kırıcılığı yapılıyor.

Ancak referandum iddialarından biri gerçekleşti: Sendikal rekabeti arttı. Yandaş sendikacılıkta patlama yaşandı. Yeni yandaş sendikalar kuruldu. İşçiler bu sendikalara geçmeye zorlandı. Memur sendikacılığında "mucize" yaşandı.

İktidara yakın konfederasyon üye sayısını 40 binlerden 700 binlere çıkardı. Tam 15 kat artırdı!

12 Eylül 2010 referandumuna ilişkin iddialar riyadan ibaretti. Onlarca farklı madde tek paket içinde oylandı. Paketin içine birkaç elma şekeri de yerleştirilmişti kuşkusuz. Artık takke düştü kel göründü. Bir riyanın sonuçlarını yaşıyoruz.

Bugün, üç yıl öncesine göre daha otoriter bir ülkede yaşıyorsak, tek adam-tek parti rejimi bütün vahametiyle inşa ediliyorsa, gösteri hakkı artık kullanılmaz olmuşsa ve gencecik insanlar devlet dersinde öldürülüyorsa bunda 12 Eylül 2010 referandumunun iktidara vermiş olduğu "cesaret" büyük paya sahip. Dimyata pirince gideceği hayaliyle bu riyaya "evet" deyip, evdeki bulgurdan olmak budur işte.

Emeğin ve aklın tercihi

BirGün 10 Nisan 2017

Türkiye 16 Nisan'da tarihinin en önemli yol ayrımlarından biri ile karşı karşıya. Önerilen Anayasa değişiklikleri toplumsal ve siyasal yaşamın bütün alanlarında dramatik değişiklikler yaratabilecek nitelikte. Referanduma sunulan değişiklikler sadece siyasal yapıyı değil, çalışma hayatını, emeğin haklarını da yakından etkileyecek.

Başkanlık rejiminde, anayasada kanunla düzenlenmesi öngörülen konular ile temel hak ve özgürlükler dışındaki tüm konular kararname ile düzenlenebilecek. Kuvvetler ayrılığı yerine kuvvetlerin tek elde toplanması ilkesi benimsendiği için meclisin ve yargının da fiilen yürütmeye tabi olduğu tekçi bir rejim tesis edilecek. Bu rejim emek alanında da ciddi sorunlar yaratacak.

Anayasa değişikliklerinin emeğe etkileri

Anayasada sosyal ve ekonomik haklar sayılmış olmasına karşın bunlara ilişkin esasların kanunla düzenlenmesi sadece birkaç madde için öngörülüyor. Örneğin çalışma şartları ev dinlenme hakkını düzenleyen 50. madde "ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" hükmünü getirmekte. Bunun dışında anayasal bir sınır getirilmeyen çalışma şartları konusunda pekâlâ başkanlık kararnameleri ile düzenleme yapılması söz konusu olacak.

Zihin açıcı alması açısından birkaç örnek verelim. Örneğin temel hak ve özgürlükler arasında olmayan ve anayasada kanunla düzenlenmesi öngörülmeyen kıdem tazminatı konusu başkanlık kararnamesi konusu olabilecek. Başkan kıdem tazminatı fonu kuran bir kararname çıkartabilecek. Kamu taşeron işçilerinin kadroya alınıp alınmaması veya tabi olacakları çalışma rejimi kararname konusu olabilecek.

Başkanlık rejiminde çalışma bakanlığının olup olmayacağı, olacaksa nasıl bir yapıya sahip olacağı meclis tarafından değil başkan tarafından belirlenecek. Örneğin İŞKUR ile SGK'nın bir başkanlık kararnamesiyle birleştirilmesi önünde bir engel olmayacak. Veya İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları Varlık Fonuna aktarılabilecek.

Halen Bakanlar Kurulunun yetkisinde olan konular başkanın yetkisine geçeceği için, grev ertelemeleri eskiden olduğu gibi Bakanlar Kurulu kararıyla değil başkanlık kararnamesi ile yapılabilecek. Burada ciddi bir sorun ortaya çıkacak. Bakanlar Kurulu kararları idari yargı denetimine tabi iken başkanlık kararnameleri anayasal yargı denetimine tabi olacak. Dolaysıyla grev ertelemeleri tam grev yasağına dönüşecek. Başkan 6356 sayılı yasanın 62. maddesi kapsamında grev yasaklama yetkisini tek başına kullanacak.

Yüksek Hakem Kurulu'na Bakanlar Kurulu ve bürokrasi tarafından atanan üyeler başkan tarafından atanacak. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 11 üyesinin yedisi başkan tarafından belirlenecek. Toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilmesi konusu da başkanın yetkisinde olacak.

Vergi, resim, harç ve benzeri malî yükümlülüklerin muaflık, istisnalar ve indirimleriyle oranlarına ilişkin hükümlerinde kanunun belirttiği yukarı ve aşağı sınırlar içinde değişiklik yapmak yetkisi şimdi olduğu gibi hükümet tarafından değil başkan tarafından kullanılacak. Vergi dilimleri, sigorta prim tavanları gibi pek çok konuda başkan tek başına karar verebilecek.

Çalışma hayatı ile ilgili pek çok konu meclisin değil başkanın yetkisinde olacağı için yasama sürecinde olduğu sendikaların ve toplumsal örgütlerin baskı grubu olarak işlevleri sıfırlanacak, meclis komisyonları ve müzakereleri sırasında etki gücü zayıflayacak.

Bunlar anayasa değişliklerinin doğurabileceği teknik sonuçlara dayalı riskler. Öte yandan siyasal rejimde kuvvetler ayrılığı yerine tekçilik egemen olacağından başkan tarafından çıkarılacak ve anayasaya aykırı nitelik taşıyacak ve temel hak ve özgürlükleri sınırlayabilecek kararnamelerin denetimi konusu bir diğer risk. Meclis, anayasa mahkemesi ve yargı organları üzerinde başkanın ve başkanlık bürokrasisinin vesayeti artacağından çok daha büyük sorunlar ortaya çıkması mümkün.

Emek örgütlerinin tutumu

Peki bu tablo karşısında emek örgütlerinin sendikaların tutumu ne? Türkiye'de emek örgütleri DP ve 12 Eylül dönemi hariç hiçbir dönemde bu kadar vesayet altında olmamıştı. Türkiye'nin en büyük sendikal örgütü Türk-İş referandum konusunda bırakın oy tercihini açıklamayı, değişikliklerin yaratabileceği sıkıntılar konusunda tek kelam etmedi. Türk-İş Başkanı Ergün Atalay "bizim taleplerimiz anayasa teklifinde yok" diyerek mahcup bir tutum takındı (*Hürriyet*, 7 Şubat 2017). Türk-İş değişikliklere evet diyemedi ama değerlendirmek ve eleştirmekten de kaçındı. Türk-İş'in suskunluğu manidar. Çünkü Türk-İş'li sendikacıların ve işçilerin pek çoğu değişikliklerden kaygılı.

Memur-Sen ve Hak-İş'e gelince onlar meseleye emek açısından değil evet açısından bakıyor. Hak-İş başkanı taşeron işçilerin sorunlarının çözümünü başkanın insafına bağlamış durumda. Memur-Sen bir sendikadan ziyade bir ideolojik aygıt olarak çalışıyor. Türkiye tarihinin hiçbir döneminde böylesine "partizan" ve tarafgir bir sendikal örgüt görülmedi. O yüzden onlardan anayasa değişikliklerinin emeğe yansımaları konusunda soğukkanlı, emek eksenli ve sendikaya yakışır bir değerlendirme beklemek nafile.

DİSK ise anayasa değişliklerini sadece siyasal açıdan değil emek ve çalışma hayatı açısından ele alan bir kampanya yürütüyor ve memleketin ve işçilerin geleceği için hayır diyor. KESK net bir hayır tutumu açıkladı. Birleşik Kamu-İş de hayır diyor. Türkiye Kamu-Sen Resmî bir açıklama yapmasa da başkanlık rejimine onay vermiyor. Dahası Kamu-Sen parlamenter rejimi savunduğu için fiziki saldırıya uğradı. Meslek odaları TMMOB, TTB, TDB ve TBB de anayasa değişikliklerine hayır dedi. Kısaca emek ve meslek örgütleri arasında Memur-Sen ve Hak-İş dışında "evet" diyen yok.

Tekçilik değil çoğulculuk için…

İnsanlığın yüzyıllar süren hak ve özgürlük mücadelesi sonucu ortaya çıkan birikimini ve ülkemizin deneyimini yok sayan nevi şahsına münhasır tekçi bir rejim kapımızda. Bu rejim ülkemiz için olduğu kadar emek için de büyük riskler barındırıyor. Bu rejim girişimi insanlığın demokratik birikimini yok sayıyor; akılla, bilimle ve hukukla inatlaşıyor.

Siyasal, sosyal ve sendikal hakların güvence altında olduğu ülkelerin neredeyse tamamında parlamenter rejim ve kuvvetler ayrılığı var. Dünya deneyimi bize parlamenter rejimle, kuvvetler ayrılığı ile koalisyonlara dayalı demokratik uzlaşmalarla kalkınma ve toplumsal refahın sağlanabileceğini gösteriyor ama mutlak güç kontrolüne dayalı rejimlerde bunu göremiyoruz.

"Bana ne temel hak ve özgürlüklerden, iktidar güçlü olsun, hızlı olsun, tek elde toplansın, önünde bir engel olmasın, inşaat, yol, köprü, havaalanı ve metro yapsın" diyorsanız tercih belli. Ancak süratin ve kontrolsüz gücün felaket olduğunu unutmamak lazım. Bu hız ve kontrolsüz güç ile dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olmak mümkün.

Önce temel hak ve özgürlükler diyorsanız; önce yurttaş hakları diyorsanız, önce emeğin hakları; inşaatlar, yollar köprüler yapılırken işçiler ölmesin diyorsanız; önce kent hakkı ve konut hakkı diyorsanız iş değişiyor.

İnsanlığın ve ülkemizin birikimi ve deneyimi ortak aklın tek akıldan üstün olduğunu, çoğulculuk ve müzakerenin tekçilikten üstün olduğunu söylüyor. O yüzden bütün aklımla 16 Nisan'ın memleket ve emek için hayırlı olmasını diliyorum.

BÖLÜM 14
Siyaset, darbe ve OHAL

Eski bir başyargıca açık mektup[11]

BirGün 14 Şubat 2007

Artık partiler kolay kolay kapatılmadığı için sizi hatırlamaz olmuştuk, unutmuştuk sizi.

Oysa pek çok diğer vasfınız yanı sıra şiir yazma merakınız ile bilinirdiniz.

Şiir yazma merakınız her gencin merakından daha uzun sürmüştü.

Niksarlıydınız. Ancak şiirlerinizde "*Niksar'da evimizdeyken küçük bir kuş kadar hürdüm*" mısraının tadını bulamamıştık.

Atatürk'ün naaşı Anıtkabir'e taşınmak üzere geçici lahitten çıkarıldığında orada bulunan on kişiden biriydiniz. Türk öğrencilerini temsilen oradaydınız.

Ekşi Sözlük'teki entry'nizde "*Atatürkçü olmayan vatan hainidir*" vecizesinin müellifi olduğunuz yazılı.

Memleketin en tanınmış hukukçularından biriydiniz. Elbette "hukukçu" sıfatının ülkemizde her zaman hukukun üstünlüğünü savunan kişi anlamına gelmediğini biliyorum.

Ankara Barosunda on yıl boyunca Genel Sekreterlik ve Başkanlık yaptınız.

Generaller Anayasa'yı zorla tebdil ve ilga etmeden bir yıl önce Anayasa Mahkemesi üyeliğine seçilmiştiniz.

Göreve başlarken ettiğiniz yeminde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasını koruyacağınıza; görevinizi doğruluk, tarafsızlık ve hakka saygı duygusu içinde, sadece vicdanınızın emrine uyarak yapacağınıza ant içmiştiniz.

Kısa bir süre sonra koruyacağınıza ant içtiğiniz Anayasa'nın yerini beş generalin emirleri aldığında sesiniz çıkmamıştı. Haksızlık etmeyelim diğer yüksek yargıçlardan da ses çıkaran olmamıştı.

---

[11] Anayasa Mahkemesi eski Başkanı Yekta Güngör Özden

Daha sonra generallerce dikte edilen yeni Anayasa döneminde Anayasa Mahkemesi'ne Başkanvekili olacaktınız.

Kariyerinizin doruğuna Anayasa Mahkemesi Başkanlığı ile ulaştınız. Sekiz yıla yakın bir süre Yüksek Mahkemenin başkanlığını yaptınız.

Başkanlığınız döneminde ülkemiz adeta bir siyasi partiler mezarlığına dönecekti. Çoğu sosyalist ve komünist partiler olmak üzere pek çok partinin kapısına sizin döneminizde kilit vuruldu.

Kuralcılığınızla tanınırdınız. Bir defasında yaz sıcağında klimaları çalışmayan Anayasa Mahkemesi salonuna kapatma davası açılan partilerini savunmak üzere kısa kollu gömlekleriyle girmeye cüret(!) eden parti yöneticilerini salondan çıkarttığınız söylenir.

"*Kılık kıyafet*" konusundaki diğer hassasiyetleriniz de malum.

Emekli olduktan sonra siyasete atıldınız. Çok siyasi parti kapatmıştınız. O bu yüzden bu merakınız anlaşılırdı. "*Türkiye kötüye gidiyor gelin bir parti kuralım*" diyen bazı arkadaşlarınızın teşvikiyle bir partiye başkan olmuştunuz. Ama rağbet görmeyince, arkadaşlarınız hevesi geçince; parti maceranız bitti.

Kapattığınız partiler arasında üyesi olduğum partiler de olmasına rağmen bu yazının nedeni başka. Şiirlerinizle de ilgili değilim.

Unutmuştuk sizi. Bir hukukçu olarak iz bırakmamıştınız. Ancak Hrant Dink'in alçakça katledilmesi en katı vicdanları bile yumuşatmışken, Hrant'ın ölümüne sevinen (evet yanlış okumadınız "sevinen") bir derginin[12] düzenli yazarı olarak rastladık isminize.

Hrant'ın katledilmesine "*Üzülmedik, Türkiye bir düşmanını kaybetti*" başyazısıyla sevindiğini gizlemeyen o dergiye yazdığınız yazıda "*Hepimiz Ermeniyiz*" sloganının ırkçılık olduğu iddia ediyordunuz. Anlaşılan siz de ırkçılığın fena bir şey olduğunu düşünüyorsunuz. Ama yazdığınız dergi yurttaşların bir bölümüne karşı ırkçılık yapıyor, onları alenen tahkir ve tezyif ediyor ne gam!

Haksızlık etmek istemem. "*Ölümler üzücü, öldürmeler insanlık dışıdır*" demişsiniz. Hrant'ın katlini onayladığınızı düşünmek bile abes. Şiir yazanlar güvercinlere kıyabilir mi?

> "*Düşüncesi ve inancı için kıyılan yurttaşlara üzülmemek olanaksızdır. Ancak bu olayları soy nedeniyle yapılmış göstermek de çok yanlış, çok sakıncalıdır. Hrant Dink'in ermeni asıllı olduğu için öldürüldüğünü söylemek, üstelik devletin öldürttüğünü ileri sürmek doğru değildir. (…) Hrant Dink, tutumu, sözleri nedeniyle tepki çekmiştir. (…) Kimseyi soy kökeni nedeniyle ayrı tutmadık, eleştirmedik. Soy nedeniyle kınama-eleştirme insanlıkla bağdaşmaz" demişsiniz.* "

Tepki çekti" ve öldürüldü öyle mi?

"*Kimseye soy nedeniyle kınama eleştirme yapılamaz*" diye yazmışsınız. Sahi, yazdığınız dergiyi okumuyor musunuz?

Bir eski yüksek yargıç ve Yüksek Mahkeme Başkanı olarak korumaya söz verdiğiniz Anayasa **"**Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din,

[12] *Türk Solu*: 2000'li yıllarda çıkan ve Ulusal Parti'nin yayın organı olan haftalık dergi

mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" diyor. Emeklilik günlerinizde bu ifadeyle kendinizi bağlı saymıyor musunuz?

Eğer sade bir yurttaş olsaydınız, eski Anayasa Mahkemesi Mahkeme Başkanı'nın bir yurttaşın katline sevinen; yurttaşların bir bölümünü aşağılayan ve hedef gösteren bir derginin düzenli yazarı, destekçisi olduğunu öğrendiğinizde ne hissederdiniz ne yapardınız?

Aday listeleri, sendikacılar ve CHP

BirGün 6 Haziran 2007

Siyasi partilerin aday listeleri açıklandı. Tam bir lider sultasının yaşandığı siyasi partilerde aday listelerinin aslında bir önemi yok. Çünkü vekillerin, liderin ve parti oligarşisinin iradesi dışında bir hareket alanı olmadığı malum. Ancak yine de aday listelerinin bileşimi siyasi partilerin sınıf niteliği ve politikaları konusunda çok önemli bir gösterge. Aday listeleri siyasetin/partilerin sınıf karakterini göremeyenler için yeni bir fırsat. Aday listeleri oda, borsa başkanı, şirket yöneticisi, işadamı, sanayici ve ticaret erbabı ile dolu.

Liberal, sağ partilerin listelerinde sermayedarların ve onların temsilcilerinin yer almasında şaşılacak bir yan yok. Ancak önemli bir yurttaş kesimi tarafından hâlâ sol veya sosyal demokrat bir parti olduğu zannedilen CHP'nin listelerinde yer alan işadamı, sanayici ve ticaret erbabı sayısı liberal ve sağ partileri aratmıyor. Dahası sol parti zannedilen CHP'de sendikacı ve işçi kökenli vekil adayına rastlamak neredeyse imkânsız.

CHP'nin nicedir sol/sosyal demokrat bir olmaktan çıktığı biliniyor. Özellikle demokratik hak ve özgürlükler konusunda tutucu ve devletçi bir parti haline geldiği sır değil. Ekonomik politikalarda ise "piyasa dostu" olduğunu gizlemiyor. Aday listesi CHP'nin emek ile sosyal politikalar ile bir ilgisinin kalmadığının yeni bir göstergesi. Baykal, CHP'den hâlâ ümidi olan ve adaylık başvurusu yapan sendikacıların hiçbirini listeye almadı. İşçilerin "Yener abisi" mütevazı sendikacı Deri-İş Başkanı Yener Kaya, Baykal'ın listesine giremedi. Yine sosyal güvenliğin tasfiyesine karşı sendikaların görüşlerini her platformda dile getiren Türk-İş Danışmanı Celal Tozan da Baykal'dan onay alamadı. KESK üyesi Tüm Bel Sen Genel Başkanı Vicdan Baykara ile KESK Yürütme Kurulu üyesi Kamuran Karaca da Baykal'ın milletvekilliğine uygun görmediği isimlerden.

Dahası Meclis kürsüsünden emek sorunlarını dile getiren, İş Yasasının esnekleştirilmesine ve sosyal güvenlik reformuna karşı çıkan sendika kökenli milletvekili İzzet Çetin cezalandırılıp, liste dışı bırakıldı. Bu tablo karşısında susan ve arkadaşlarının yerine aday olmayı içlerine sindiren eski sendikacı ve eski solcu vekil adaylarının varlığı ise CHP aday listesinin diğer çarpıcı yanı.

Aslında sendikal hareket bu deneyimi daha önce yaşadı. 1961 seçimlerinden önce CHP'yi bir sol parti olarak görmeyen ve emek yanlısı bir parti oluşturmanın gereğine inanan sendikacılar Türkiye İşçi Partisini (TİP) kurmuştu. Bizzat

sendikacılar tarafından kurulan TİP 1965 seçimlerinde 15 milletvekili ile parlamentoya girmiş ve işçilerin ve sendikaların parlamentoda gözü kulağı olmuştu. TİP'in yürüttüğü mücadelenin de etkisiyle CHP kendini yenilemek zorunda kalmış ve emek sorunlarına ilgi göstermeye başlamıştı. CHP şimdi emeğe uzak sermayeye yakın, topluma uzak devlete yakın bir partidir. Aday listeleri bu gerçeği tescil ediyor.

Liberallere ve patronlara listelerin en tepelerini layık gören Baykal sendikacılara listenin sonunda bile yer vermedi. Edinilen bilgiye göre CHP listelerinde 116 işveren ve işveren temsilcisi yer alıyor. Aslında bu durum CHP'yi bilenleri şaşırtmadı. Aksi şaşırtıcı olurdu. Politikasının ekseninden emeği, emek sorunlarını, çalışanları çoktan çıkartmış olan bu partinin listelerinde işçiler ve sendikacılar olsaydı tuhaf olurdu. Umarız aday listeleri CHP'yi hâlâ sol bir parti olarak görmekte ısrar edenler için kendine gelme vesilesi olur.

Türkiye Büyük Sermayedar Meclisi mi?

BirGün 16 Haziran 2011

Seçim analizi yerine yeni Meclisin sosyal-sınıfsal dağılımın analizini yapmaya çalışacağım. Henüz milletvekillerinin sosyal-sınıfsal-mesleki dağılımına ilişkin ayrıntılı ve sağlıklı verilere erişmek mümkün olmadığı için adayların kendi meslek-sosyal durum beyanından hareketle yeni Meclisin sosyal-sınıfsal-mesleki kompozisyonu ele alacağım. BDP'li vekillerin sosyal-sınıfsal durumuna ilişkin bilgileri edinemediğim için bu analiz AKP, CHP ve MHP'li vekilleri kapsıyor. Bu kısıtlara rağmen eldeki verilerin meclisin sosyal-sınıfsal-mesleki kompozisyonunu büyük ölçüde yansıttığını söylemek mümkün.

Hemen söylemek gerekir ki yeni meclis de öncekiler gibi bir "seçkinler" meclisi. Neredeyse tüm vekiller "okumuş çocuklar", neredeyse tümü yüksek öğrenim görmüş ve orta-üst sınıf mensubu. Profesyonel meslekler (avukat, mühendis, mimar, doktor) mecliste ciddi bir ağırlık oluşturuyor. Akademisyenler diğer önemli meslek grubu. Ancak asıl vurgulanması gereken nokta işveren-sanayici-işadamı (sermayedar) kategorisinin ciddi bir ağırlık oluşturmasıdır.

Yeni mecliste 70 civarında işveren-sanayi-işadamı kökenli milletvekili var. Bu sayının içinde özel sektörde üst düzey yöneticilik yapanlar yer almıyor. Yönetici-işletmeci kategorisindeki vekiller ile işveren olup mesleğini (mimar, mühendis, hekim) yazmayı tercih edenler de eklendiğinde işveren-sanayici-işadamı (sermayedar) bloğunun meclisteki ağırlığı daha da artıyor. AKP'nin 325 milletvekili arasında kendini doğrudan işveren-sanayici-ticaret erbabı olarak tanımlayan vekillerin sayısı 40 civarında. CHP'nin 135 vekilinin 15-16'si, MHP'de 53 vekilinin ise 10'a yakın sermayedar.

Yeni meclisin bir diğer önemli grubunu ise profesyonel meslekler oluşturuyor. Mecliste 90 civarında avukat ve hukukçu yer alıyor. 80 civarında mimar-

mühendis, 50'den fazla hekim ve eczacı var. Bürokratların sayısı ise 50 civarında. Esnaf ve çiftçi kökenli vekillerin sayısı ise yok mertebesinde.

İşçi-sendikacı kökenli vekillerin sayısı da sembolik düzeyde kaldı. Mecliste işçinin adı yok. 5 eski sendikacı yöneticisi milletvekili seçilmiş durumda. Eski Hak-İş Başkanı Salim Uslu ile eski Hak-İş Yöneticisi Hüseyin Tanrıverdi AKP'den milletvekili seçilirken; DİSK Başkanı Süleyman Çelebi, Eski DİSK Genel Sekreteri Musa Çam ile eski Harb-İş Başkanı İzzet Çetin CHP'den milletvekili seçildiler. Ancak aktif sendikal görevdeyken milletvekili seçilenler sadece Uslu ile Çelebi oldu. Geçmiş dönemlerde çok sayıda sendika kökenli milletvekili seçtiren Türk-İş ise bu dönem pek varlık gösteremedi.

Yeni meclisin sosyal-sınıfsal kompozisyonunda ciddi bir asimetri söz konusu. Sermayedar sınıflar geniş bir temsiliyet sağlarken, işçilerin, ücretlilerin-çalışanların esamisi okunmuyor. Öte yandan meclisin sosyal-sınıfsal kompozisyonu oldukça seçkinci bir karakter arz ediyor. Geçmiş dönemin devletçi-seçkinci ağırlığı yerini bu kez orta ve üst sınıfların seçkinlerine bırakmış almış durumda.

Kuşkusuz sosyal-sınıfsal-mesleki köken tek belirleyici değil. (Geçmiş dönemde bazı sendika kökenli vekillerin işçi hakları budanırken aldıkları tutum malum). Ancak mecliste temsil edilen geniş sermayedar grubunun özellikle ekonomik politikalar ve çalışma hayatı ile ilgili sorunlarda sınıfsal güdülerle hareket edeceğini tahmin etmek zor değil. 2003 yılında İş Yasası görüşmeleri sırasında TOBB'un dışarıdan basıncının aldığı sonucu hatırlamak lazım. Şimdi ise sermaye meclis içinde güçlü bir lobi oluşturmuş durumda. Önümüzdeki dönemde çalışma hayatına ilişkin ciddi düzenlemelerin bu meclis tarafından yapılacağını unutmayalım.

Yeni meclis onu seçen işçiye, emekçiye, yoksula, emekliye hayırlı olsun!

28 Şubat, "silahsız kuvvetler" ve sendikalar

T24 18 Nisan 2012

Tarihçi E. H. Carr *Tarih Nedir* adlı çok bilinen kitabında şöyle diyor: "*Bir tarihçiyi kesinliğinden dolayı övmek, bir mimarı yapısında iyi fırınlanmış kereste, gereğince karıştırılmış harç kullandığından ötürü övmeye benzer. Bu onun işinin zorunlu bir koşuludur, fakat onun temel işlevi değildir.*" Ancak Türkiye söz konusu olunca somut-maddi bilginin kesinliği ve doğruluğu büyük önem taşıyor. Yakın tarihimizin pek çok kritik olgusu gündeme geldiğinde, genellikle ya tahrif edilerek aktarılıyor veya bazı yönleri görmezden geliniyor. Güncel tartışmalar olan 12 Eylül ve 28 Şubat konusunda da benzer "unutkanlıklar" veya açık tahrifat söz konusu olabiliyor.

Bu yazıda 28 Şubat sürecinde sendikal hareketin, meslek ve işveren örgütlerinin tutumunu ele alacağım. Daha önceki açık darbe dönemlerinden farklı olarak 28 Şubat sürecinde "*silahsız kuvvetler*" de önemli bir rol oynamıştı. Bu rolün

olduğu gibi bilinmesi, yakın geçmişin doğru değerlendirilmesi açısından yararlı olacaktır.

"Bizim Çete": TOBB, TESK, TÜRK-İŞ, DİSK ve TİSK

28 Şubat sürecinde önemli bir rol oynayan ve *"sivil inisiyatif", "beşli oluşum", "beşi bir yerde", "beş kafadarlar", "yıkım ekibi" ve "bizim çete"* olarak da adlandırılan bu grubu TOBB Başkanı Fuat Miras, TESK Başkanı Derviş Günday, TÜRK-İŞ Başkanı Bayram Meral, DİSK Başkanı Rıdvan Budak ve TİSK Başkanı Refik Baydur oluşturuyordu. Refik Baydur bu beşlinin 28 Şubat sürecinde yaptıklarını *"Bizim Çete"* adıyla kitaplaştırdı (Haziran 2000). Haziran 1996'da Refahyol hükümetinin kurulmasının ardından irtica ve şeriat tartışmalarının hızla arttığı biliniyor. Bu süreçte 20 Aralık 1996'da *Hürriyet* gazetesinin manşetinde adı açıklanmayan yüksek rütbeli bir askere atfen yer alan ve Genel Yayın Yönetmeni Ertuğrul Özkök tarafından kaleme alınan "*Bu defa işi silahsız kuvvetler halletsin*" yazısı bu beşlinin 28 Şubat sürecindeki rolü açısından kritik önemdedir. Yazıda kuvvet komutanının şunları söylediği belirtiliyordu:

> "Toplum atalet içinde. Herkeste 'işler çok kötüye giderse nasılsa Silahlı Kuvvetler bu işi çözer' rahatlığı var. Ana muhalefet lideri bile bu havada. Ama siyasi sorunların çözümünü Ordu'dan beklememek gerekir. Çözüm, sivil güçler, milletvekilleri, Meclis. Çözüm bu platformlarda aranmalı. Bu defa işi Silahsız Kuvvetler halletmeli."

Bu açıklamadan bir süre sonra, önce Türk-İş, DİSK ve TESK Başkanları bir araya geldi. 5 Şubat 1997 tarihinde ortak bir açıklama yaparak *"devleti ele geçirmeye çalışan uyuşturucu bağlantılı çetelerin ve insanların dini duygularını istismara dayalı yasadışı örgütlenmelerin"* karamsarlığı artırdığını söyledi. Bu üçlü 6 Mart 1997 günü milletvekillerine gönderdikleri mektupta ülkenin yaşamsal sorunları için parti farkı gözetmeksizin bir araya gelmelerini istediler.

27 Mayıs 1997 günü Ayazağa Harp Akademileri Komutanlığı'nda aralarında işveren örgütleri ve sendikacıların da olduğu bir gruba bir brifing verildi. TİSK Başkanı Refik Baydur bu toplantıyı *"anlamlı bir kucaklaşma"* olarak 3 Mayıs 1997 tarihli Yeni Yüzyıl'da yazdı: Baydur yazısında *"Biz, sivil toplum örgütleriyle, sendikalar bu görevi gerekiyorsa ordu mensupları ile beraber yürütelim"* diyordu. Nitekim öyle olacaktı.

Daha sonra TİSK ve TOBB'un katılmasıyla "üçlü sivil girişim" beşli hale geldi. TOBB, TESK, TÜRK-İŞ, DİSK ve TİSK 21 Mayıs 1997 tarihinde ortak bir açıklama yayınladı. Açıklamada "irtica, günümüz Türkiye'sinde demokrasi için büyük bir tehlike haline gelmiştir" ifadelerine yer verildi. Açıklamada "halkımızın artık, bu hükümete güveni kalmamıştır. Bu anlayıştaki hükümetin yerine (...) güvenilir bir hükümetin biran önce kurulması" isteniyordu. Baydur kitabında *"Yıkım ekibinin yılım planı"* başlıklı bölümünde planlarını şöyle açıklamaktadır:

> "Önümüzdeki hafta bütün işyerlerinde üretime ara verilerek 1 saatlik bildiriler okunacak. Daha sonra 5 örgütün temsilcileri Cumhurbaşkanını ziyaret ede-

> rek bildiri hakkında bilgi verecek. Bu zamana kadar siyasi istikrarsızlık bir çözüme kavuşturulmazsa sivil toplum örgütlerinden oluşan beş bin kişi TBMM başkanı Kalemli'yi ziyaret ederek Mecliste bekleyen yasaların çıkarılmasını isteyecek. Burada da bir sonuç alınamadığı takdirde 1 saatlik bir şalter indirme eylemi yapılacak. Ayrıca bir miting düzenlenecek" (Baydur, 2000, s. 77).

Görüldüğü gibi "Bizim Çete" 28 Şubat sürecinde aktif bir biçimde yer aldı. Ancak DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak'ın bu süreçte yer alması nedeniyle DİSK içinde eleştiriye uğradığı bilinmektedir.

"Ne Darbe Ne Şeriat" Ekseni: KESK, TDB, TEB, TMMOB ve TTB

28 Şubat sürecini açıktan destekleyen "beşli sivil inisiyatif" dışında 28 Şubat sürecine ve Refahyol hükümetine karşı bir başka beşli odak gündeme geldi. Bu odağı Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türk Diş Hekimleri Birliği (TDB), Türk Eczacıları Birliği (TEB), Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB) ve Türk Tabipleri Birliği (TTB) oluşturuyordu.

28 Şubat kararlarına açıkça karşı çıkan bu girişim, Refahyol hükümetini eleştiriyor ve şeriat ve siyasal İslam'a da vurgu yapıyordu. Bu beş örgüt 10 Mart 1997 tarihinde ortak bir açıklama yayınladılar. Bu bildiri *"ne şeriat ne darbe"* başlığıyla bazı meslek odalarının yayınlarında yer aldı.

Ortak bildiride 28 Şubat kararları *"MGK'nin 28 Şubat toplantısından sonra yayınlanan bildiri açık bir muhtıradır. Bu muhtıra bir kez daha göstermiştir ki MGK hükümete tavsiyede bulunan bir organ değil Meclisin ve hükümetin üzerinde bir karar organıdır"* sözleriyle eleştirilmektedir.

> "Biz siyasal İslam'a karşı darbeleri değil, demokrasiyi savunuyoruz. çözüm darbelerde değil, demokrasidedir" görüşlerine yer verilen bildiride siyasal İslam'ın yükselişi gerekçe gösterilerek darbeye zemin hazırlandığı vurgulanıyordu: "Bilinmelidir ki şeriat ve darbe bir madalyonun iki yüzüdür. Bunlar birbirinin karşıtı değil birbirini besleyen olgulardır. Bu bakımdan yaratılmaya çalışılan darbe mi şeriat mı ikilemi sahtedir."

28 Şubat süreciyle ilgili olarak KESK, 2. Genel Kurul Çalışma Raporunda *"Siyasal İslam ve Darbe-Şeriat İkilemi" başlığı altında şu değerlendirmeyi yapmıştır: Konfederasyonumuz bu ikilemi reddederek 'Ne Darbe Ne Şeriat" Demokratik Türkiye" ekseninde saf tutmuştur. (...) Biz siyasal İslam'a karşı darbeleri değil demokrasiyi savunuyoruz. Çözüm darbelerde değil demokrasidedir..."* değerlendirmesini yapmaktadır (1998, s. 28-30).

KESK'in ve diğer meslek örgütlerinin bu tutumunun dönemin Özgürlük ve Dayanışma Partisi (ÖDP)'nin tutumuyla paralellik arz ettiğini söylemek mümkündür. ÖDP'ye yakın kadroların bu örgütlerde etkin olduğu düşünüldüğünde bunun doğal bir etkilenme olduğunu anlaşılacaktır. ÖDP 28 Şubat sürecinde *"Ne Refahyol ne hazır ol"* sloganıyla 28 Şubat'a karşı çıkmış ancak aynı zamanda Refahyol hükümetinin politikalarını da eleştirerek hükümetin istifasını istemişti. ÖDP Genel Başkanı Ufuk Uras, Meclis tıkandığını hükümetin işlevini yitirdiğini belirterek derhal istifa etmesi gerektiğini ifade etmişti (Mayıs 1997, *Mil-*

liyet). ÖDP, bu süreçte 25 Mayıs 1997 günü Sultanahmet Meydanında "*Ne Refahyol ne hazır ol*" adlı kitlesel bir miting de düzenlemişti. Mitingde yaptığı konuşmada Uras "Refahyol'a son vuruşu biz yapıyoruz" demişti (*Sabah*, 26 Mayıs 1997).

Hak-İş ise bu süreçte beklendiği gibi, Refahyol hükümetinden yana bir tutumu yeğlemiş ve bu iki girişimin de dışında kalmıştı. Eleştirilerini "sivil inisiyatife" yönelten Hak-İş, sadece kendilerinin değil KESK ve meslek örgütlerinin de bu inisiyatifin dışında kaldığını belirtme gereği duymuştu. Hak-İş Başkanı Salim Uslu, sivil inisiyatifin bazı generallerin katıldığı bir toplantıyla kurulduğunu söylemişti (Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi*, 2010).

Görüldüğü gibi 28 Şubat sürecinde Türkiye'de sendikalar, meslek örgütleri ve işveren örgütleri iki temel eksene ayrılmıştı. Birincisi geleneksel devletçi ve sistem eksenli tutumdur. Bu tutum 28 Şubat sürecinin "silahsız kuvvetleri" olarak işlev gördü. Diğeri ise darbe özlemlerine net bir biçimde karşı çıkan ancak Refahyol hükümetinin uygulamalarından da kaygı duyan ve "darbe ve siyasal İslam" ikilemine karşı çıkarak demokratikleşmeyi esas alan eksendir.

Sağlam sendikacılık yok GONGO'culuk var

T24 13 Ocak 2014

"Sağlam İrade" afişleri ve ilanları günlerdir gazetelerde ve sokaklarda. Sivil Dayanışma Platformu (SDP) adlı bir kuruluşun imzasıyla Başbakan Erdoğan'a tam destek vermek amacıyla hazırlanan bu kampanya tartışmalar yarattı. Gelin bu kampanyanın zihniyetini anlamak için biraz geçmişe, DP'li yıllara gidelim.

Demokrat Partili Türk-İş Başkanı Nuri Beşer, 27 Mayıs darbesinden birkaç hafta önce Başbakan Menderes'e gönderdiği telgrafta bağlılıklarını sunarak aynen şunları söylüyordu:

> "28 Nisan 960 tarihinde İstanbulda vuku bulan müessif hadiseler ve bir takım ayaklanma hareketi dolayisiyle hemen İstanbula hareketle işçi arkadaşlarımla işyerlerini teker teker dolaşarak temasa geçip bu gibi hareketlerin memleketimiz ve Milletimiz için iyi neticeler vermiyeceğini izah ve ifade etmek işçi arkadaşlarım üzerinde çok müsbet karşılanmış olup bütün arkadaşlarımın duyduğu nefret hissi ve zati Devletlerine bağlılıklarını te'yit eden telgraflar İdare heyetleri tarafından çekilmiştir.
>
> Kimi teşkilatları tarafından çekilen bağlılık telgrafları dışında her birinin ayrı ayrı telgraf çekmenin mümkün olmadığından bendenizin vasitasiyle bu hissiyatlarını zatıalinize duyurmamı ısrarla istemişlerdir.
>
> Bu gün Ankaraya dönmüş bulunuyorum bu şerefli vazifeyi ifa ederken cenabı Hakkın size yardımcı olmasını niyaz ve her zaman emirlerinizde olduğumuzu arzeder ellerinizden öperim." (Metin olduğu gibi aktarılmıştır)

DP dönemi GONGO'larının sefaleti

Bu bağlılık telgrafı sadece Beşer tarafından değil, 225 sendikacı tarafından da çekilmişti. Telgraf DP rejiminin giderek artan otoriter uygulamalarına karşı tepkilerin doruk noktasına çıktığı 28 Nisan olaylarından sonra Menderes'e gönderilmişti. 28 Nisan olaylarında polisin müdahalesi sonucu iki genç yaşamını yitirmiş, DP hükümeti sıkıyönetim ve yayın yasağı ilan ederek olayların kamuoyuna yansımasını engellemişti. (Bu konuyu 28 Nisan'ı Kimse Hatırlamıyor başlıklı yazımda ele almıştım. http://t24.com.tr/yazi/28-nisani-kimse-hatirlamiyor/5041)

Otoriter DP rejimine karşı yükselen toplumsal muhalefete karşı polisiye önlemler yeterli olmamış, DP'li sendika yönetimleri de Menderes'e bağlılık telgrafları çekmişti. Dönemim STK'larının hükümete bağlılık arz etme biçimi toplu telgraflar çekmekti.

S U R E T

11/5/960

469/960 Tel Tuna Caddesi 1/26 Yenişehir

Sayın Adnan Menderes
Ankara

28. Nisan 960 tarihinde İstanbulda vuku bulan muessif hadiseler ve bir takım ayaklanma hareketi dolayisiyle hemen İstanbula hareketle işçi arkadaşlarımla iş yerlerini teker teker dolaşarak temasa geçip bu gibi hareketlerin memleketimiz ve Milletimiz için iyi neticeler vermiyeceğini izah ve ifade etmek işçi arkadaşlarım üzerinde çok müsbet karşılanmış olup bütün arkadaşlarımın duyduğu nefret hissi ve zati Devletlerine bağlılıklarını te'yit eden telgraflar İdare heyetleri tarafından çekilmiştir.

Kimi teşkilatları tarafından çekilen bağlılık telgraflarının dışında her birinin ayrı ayrı telgraf çekmenin imkan olmadığından bendenizin vasitasiyle bu hissiyatlarını zatıalinize duyurmamı ısrarla istemişler dir .

B u gün Ankaraya dönmüş bulunuyorum bu şerefli vazifeyi ifa ederken cenabı Hakkın size yardımcı olmasını niyaz ve her zaman emirleriniz de olduğumuzu arzeder ellerinizden öperim .

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Baş.
Nuri Beşer

Türk-İş Başkanı Nuri Beşer'in Menderes'e Bağlılık Telgrafı, Kaynak: TÜSTAV Arşivi

DP döneminde sendikaların büyük çoğunluğu hükümetin oyuncağı haline gelmişti. Bu iş o derece abartılmıştı ki, Türkiye Gemi-İş Federasyonu Başbakan Adnan Menderes'i "fahri başkan" ilan etmişti. Kamu işyerlerinde örgütlü bu sendikanın işveren konumunda olan Başbakan'ı fahri başkan ilan etmesi dönemin "sivil" toplum örgütlerinin içine düştüğü aczin tipik örneklerinden biridir.

O zihniyet bugün de devam ediyor. Ancak bugün telgraftan ve sendika dergisi kapağından daha etkili araçlar kullanılıyor. Bir yandan medya mecraları öte yandan "sivil" toplum örgütlerinin bütçeleri genişledi. Bu nedenle daha modern ve etkili teknikler kullanılıyor. Ancak her devrin bir GONGO'su bir "sivil" kapı kulu örgütü olduğu gerçeği değişmiyor. GONGO'lar iktidar için rıza üretmenin en önemli araçları, hükümetlerin ideolojik aygıtları olarak günümüzde de sahnedeler.



Türk Gemi-İş Federasyonu yayın organı Denizci (Eylül, 1959): "Denizcilerin Büyük Hamisi Fahri Başkanımız Sayın Adnan Menderes"

Soğuk Savaş'ın GONGO'ları

Bilindiği gibi NGO (Non-Governmental Organisation) hükümet dışı kuruluş demek. Türkçede Sivil Toplum Kuruluşu (STK) olarak kullanılıyor. GONGO ise *Government Operated Non-Governmental Organisation* veya *Goverment Organised Non-Governmental Organisation* yani *Hükümet Güdümlü/Destekli Sivil Toplum Kuruluşu* anlamına geliyor. Bunlara "sarı" sivil toplum kuruluşu da denebilir. Güdümlü sendika, güdümlü dernek ve güdümlü vakıf gibi pek çok örnekleri var. Hükümet güdümlü "sivil" örgütler, GONGO'lar ülkemizde geçmişten bu yana hep var oldu.

GONGO'lar soğuk savaş döneminde ABD hükümetinin de yoğun biçimde kullandığı araçlar oldu. ABD hükümetinin CIA aracılığı ile çeşitli ülkelerdeki sivil toplum örgütleri üzerinde oynadığı kirli oyunlar aktardığı büyük miktarda fonlar bir dönem CIA Başkanlığı yapan Stansfield Turner tarafından itiraf edilmiştir:

> "Antikomünist sendikalar, siyasi partiler, öğrenci grupları, kültürel örgütlenmeler ve medya, varlıklarını sürdürmelerine yardım etmek için fonlandı. Onlara seçimleri nasıl kazanacaklarına ve ulusal ekonomileri zaafa düşüren grev gibi komünist esinli faaliyetlere nasıl karşı koyacaklarına dair öğütler verildi. Fransa ve İtalya'daki etki özellikle lehteydi ve bütün batılı müttefikler için son derece önemliydi. Avrupa'daki bu ilk acil çabalardan sonra örtülü siyasi destek ve propaganda programlarının sayısı arttı ve dünyanın diğer bölgelerinde yaygınlaştı. (...) 1967 itibariyle okyanus aşırı yararlı ve dost gruplar için CIA desteğinin maliyeti yılda 10 milyon dolara ulaştı. Bu paranın çoğu yurtdışındaki benzer kuruluşlara aktarmaları için ABD sendikalarına, öğrenci kuruluşlarına ve özel vakıflara veriliyordu. Bu sendika, öğrenci örgütü ve vakıflar CIA ile yabancı kuruluşlar [sendika, vakıf] arasında perdeleyici ve arabulucu olarak rol oynuyordu. Bu [yöntem] yardım alan yabancı sendika, örgüt ve vakıfları CIA ile işbirliği ve ABD kuklası olma suçlamalarından koruyordu. Bu teknik zaman zaman, yardıma ihtiyaç duyan gruplara yardımın kaynağının CIA olduğunu bilmeksizin CIA tarafından kaynak aktarılmasına olanak verdi. Amerikan örgütleri [sendika, vakıf ve öğrenci örgütleri] aynı zamanda öğrenci ve sendikacı değiş tokuş programları gerçekleştirdiler. (...) Öğrenci, sendika ve kültürel organizasyonlara yardım sağlamanın yanında CIA [bazı] ülkeleri batı politik yönelimine çekmek için başka araçlar da kullandı." Stansfield, Turner, *Secrecy and Democracy-The CIA in Transition*, Boston: Houghton Mifflin Company, 1965, s. 76-77.

ABD hükümeti ve CIA açık açık yürütemediği faaliyetleri kendi ülkesindeki veya diğer ülkelerdeki GONGO'lar üzerinden yürütmüştü.

DP'den 28 Şubat'a GONGO'lar

Türk usulü GONGO'ların bir bölümü hükümet/devlet/derin devlet tarafından gizlice desteklenirken bir bölümü ise alenen hükümetin/devletin "en çok müsaadeye mazhar" kuruluşları oldular. Bir bölümü örtülü ödeneklerle beslendi, devletin gizli servislerince eğitildi, sivil siyasetçilerden örtülü destek gördü. Bir bölümü ise dönemin hükümetinin açık desteğini alarak, serpilip gelişti.

GONGO'lar dün de vardı, bugün de var. GONGO'lar bazen devlet/hükümet güdümlü şiddet ve yıldırma eylemlerinde rol aldılar, bazen muhalif toplumsal örgütlere ve hareketlere karşı ideolojik mücadele yürüttüler. Bazen sınıf eksenli, muhalif sendikacılığa karşı iktidar tarafından korunup kollandılar. 1950 ve 60'lı yılların en bilinen GONGO'ları Kıbrıs Türktür Cemiyeti (KTC) ile Komünizmle Mücadele Dernekleri (KMD) idi. KTC, DP tarafından KMD ise AP tarafından açıkça himaye ediliyor ve destekleniyordu.

Türk usulü GONGO'lar hiç bitmedi. 28 Şubat döneminde GONGO'ların sahne aldığı görüyoruz. Kamuoyunda "beşli çete" olarak bilinen sivil toplum örgütleri bu kez ordudan brifing alarak harekete geçmişti. "Beşli Çete" TOBB Başkanı Fuat Miras, TESK Başkanı Derviş Günday, TÜRK-İŞ Başkanı Bayram Meral, DİSK Başkanı Rıdvan Budak ve TİSK Başkanı Refik Baydur oluşturuyordu. Refik Baydur bu beşlinin 28 Şubat sürecinde yaptıklarını "Bizim Çete" adıyla kitaplaştırdı (Haziran 2000). DİSK Başkanının bu tutumunun DİSK içinde eleştiri konusu olduğunun altını çizmek gerek.

Bu süreçte 20 Aralık 1996'da *Hürriyet* gazetesinin manşetinde adı açıklanmayan yüksek rütbeli bir askere atfen yer alan ve Genel Yayın Yönetmeni Ertuğrul Özkök tarafından kaleme alınan "Bu defa işi silahsız kuvvetler halletsin" yazısı meselenin arka planını açıklıyordu.


Hürriyet
Türkiye Türklerindir
20 Aralık 1996 Cuma
Kurucusu: Sedat Simavi 1896-1953
Rapor şoku
Bu defa işi silahsız kuvvetler halletsin
HÜRRİYET ÖZEL
Ordu darbe mi yapacak söylentilerine cevap veren üst düzey bir komutan, "Bu defa da işi silahsız kuvvetler halletsin" dedi.
Herkes atalet içinde
Meclis ve sivil güçler
Cumhurbaşkanı
Ertuğrul ÖZKÖK

Hürriyet, 20 Aralık 1996

Ve zamane GONGO'ları

Her devrin, her muktedirin, her devletin, her hükümetin GONGO'ları var. AKP hükümetinin de kendi GONGO yapısını oluşturmaması düşünülemez. AKP'nin kendine yakın örgütleri desteklediği, kayırdığı biliniyor. Hak-İş ve Memur-Sen'e yönelik kayırma uygulamaları ayyuka çıkmış durumda. Ancak AKP döneminin şemsiye GONGO'su olarak Sivil Dayanışma Platformu öne çıkıyor.

Destekçileri arasında Hak-İş ve Memur-Sen konfederasyonlarının da yer aldığı Sivil Toplum Dayanışması adlı kuruluş. SDP kısaltmasıyla Başkan Erdoğan'ı desteklemek amacıyla "sağlam irade" temalı bir destek kampanyası başlattı. Kampanya ilanı 10 büyük gazetenin arka sayfalarında tam sayfa olarak yer aldı. Ayrıca çeşitli açık hava ilan mecralarında da geniş biçimde yer aldı. Kampanya ilanları halen billboardlarda yer alamaya devam ediyor.

İşin tuhaf tarafı halen SDP kısa adıyla faaliyet gösteren ve adı tescil edilmiş bir siyasi parti var. Sosyalist Demokrasi Partisi cumhuriyet başsavcılığında kayıtlı ve yasal olarak faaliyet yürüten bir parti. Ancak bu partinin kısa adıyla bir sivil girişim hükümete destek kampanyası düzenliyor. Ayakkabı Kutusu Platformu (AKP) kısaltmasıyla bir sivil toplum girişiminin hükümeti eleştiren bir kampanya başlattığını hayal edin! Başına kim bilir neler gelir?

Neden sağlam sendikal faaliyet yok?

Sivil Dayanışma Platformu'nun başkanı Ayhan Oğan, proje kapsamında İstanbul genelinde 2683 billboard, 500 tane raket, 750 tane Metrobüs ve İETT'lerdeki küçük ilanları astıklarını söylüyor. Oğan bu kampanya için üyelerinden destek

almadıklarını, işadamlarından bağış aldıklarını söylüyor. Oğan kampanyayı "cumhuriyet tarihinin en kapsamlı darbe girişimine" karşı başlattıklarını söylüyor. Ancak kampanyanın amacının yolsuzluk soruşturmalarını önemsizleştirmek ve Başbakan Erdoğan'ın pozisyonunu koşulsuz desteklemek. Olduğu açık. Bir diğer ifadeyle Sivil Dayanışma Platformu AKP'nin sivil toplum kolları başkanlığı gibi hareket ediyor. Kampanyanın mali boyutu ise açıklanmıyor. Ancak bu kadar yaygın bir mecra kullanan kampanyanın piyasa bedelinin hayli yüksek olacağı sır değil.


SAĞLAM
İRADE
Türkiye ne zaman gücünü toplayıp ayağa kalksa. Ne zaman hedefine karşı işbirliklerine bulaşmadan yaklaşsa. Ne zaman halkın iradesini çıkar gruplarının üstünde tutsa. Ne zaman ekonomisini baskılardan kurtarmanın yolunu bulsa. Kendini zorlukların içinde bulur.
Bu ülke, bugüne kadar karşılaştığı güçlüklerin, tuzakların üstesinden gelme ferasetini gösterdi. Ne zaman yolu tıkanmışsa, çıkış yolunu yine buldu.
Bu millet, baktığında kendisini gördüğü liderlere inandı. Ancak üütüntü konusu olabilecek iddialar karşısında zil takıp oynayanlara cevabını sabrıyla, demokratik kararıyla verdi.
Türkiye yeni bir oyunla karşı karşıya. Son 11 yılda, başka pek çok örneğini gördüğümüz bu kirli oyunlar karşısında yine sağlam bir irade var. Biz bu iradeye inanıyoruz. Milletimiz bu iradeye inanıyor. Bu sağlam irade milletin iradesidir.
Bu sağlam iradeye inancımız tam.
SDP

Bu platformun içinde yer alan sendika konfederasyonları ister bu kampanyayı finanse etsinler ister etmesinler, platformun faaliyetlerinden onlar da sorumlular. Memur-Sen hükümeti desteklemek için cansiperane kampanyalar düzenlerken (daha önce de "başörtüsü 10 milyon imza" kampanyası düzenlemişti) neden grev hakkı için kampanya düzenlemez? Neden ülkenin dört bir yanındaki billboardları afişlerle süslemez? Neden büyük gazeteler sayfa sayfa ilan vermez?

Hak-İş neden güçlü bir sendikalaşma kampanyası düzenlemez, hükümetin hazırladığı ve kiralık işçiliği yasalaştıracak ve taşeronlaşmanın yaygınlaşmasına yol açacak girişimlere karşı işçileri uyarmaz? Neden kaynaklarını işçi hakları

kampanyaları için kullanmaz da "sağlam irade" kampanyasına destekçi olur? Sağlam sendikacılık yapmayanlar, GONGO faaliyetlerini destekliyor. Yolsuzlukların üstüne kayıtsız şartsız gidilmesini ve yargı üzerindeki baskılara karşı çıkması gerekenler, kamu çıkarını savunması gereken sendikalar, Başbakanın şahsını savunuyor, onun PR çalışmasına destek oluyor. Kuşkusuz bu koşulsuz biat ve itaatin karşılığını fazlasıyla aldılar ve alacaklar. Meselenin özeti budur.

"Sağlam irade" kampanyası tipik bir GONGO faaliyeti gibi görünüyor. Dün DP'nin, 28 Şubat'ın GONGO'ları vardı, bugün AKP'nin GONGO'ları var. Sivil Dayanışma Platformunun günümüz Türkiye'sinin şemsiye GONGO'su olduğunu söylemek mümkün. Kuşkusuz isteyen istediği gibi siyaset yapsın. Ancak kendilerini STK ve NGO olarak adlandırmaları hiç inandırıcı değil. AKP'nin sivil toplum kolları başkanlığı gibi yürüttükleri faaliyete "sivil" yakıştırması yapmasınlar. Sivil olan yurttaşa aittir. Hükümetten, devletten bağımsız olamayan, onu eleştiremeyen sivil olamaz. Olsa olsa kapıkulu olur.

Yeter ama! Asıl siz KESK'ten özür dileyin!

BirGün 27 Nisan 2012

"Yeter ama! Çarpıtmanın da tahrifatın da bir sınırı var" diyeceğim ama sanırım yok. Şu satırları okuyalım önce: "TÜSİAD'la birlikte generalleri destekleyen dönemin Türk-İş, DİSK ve KESK yöneticileri emekçilerden özür dilemelidir."

Nasıl yani? TÜSİAD ile birlikte generalleri destekleyen KESK! Bu satırları yazanlar ya aklını peynir ekmekle yemiş olmalı ya da balık hafızalı. Peki kim yazmış? "Sosyalist İşçi" adlı gazete (DSİP adlı partinin yayın organıymış). 18 Nisan 2012 tarihli sayısında aynen bu satırları yazmış. Başlık "28 Şubat soruşturması genişletilsin" Alt başlık "TÜSİAD hesap versin" o başlığın altında da "KESK özür dilesin". Neredeyse soruşturmaya KESK de dahil edilsin diyecekler. TÜSİAD'li Çevik Bir'li haberde aynı kefede KESK de var. İzan ve insaf sınırları aşılmış!

Arşiv ortada. 28 Şubat'ı destekleyen ve "5'li çete" olarak bilinen örgütler TOBB, TİSK, TESK, TÜRK-İŞ ve DİSK başkanlarından oluşuyordu. (Yani TÜSİAD değil TİSK ve TOBB olacak ama bunu muhatapları düzeltsin.) "5'li çetenin" ne yaptığı malum. Ama o dönemde KESK, TMMOB ve TTB'nin de içinde olduğu bir dizi sendika ve meslek örgütü darbe girişimine karşı çıkmış: "Ne Refahyol ne hazır ol" yaklaşımı ile darbe girişimine de çetelerin hamisi rolüne soyunan Refahyol'a da tutum almıştı. Ama "Sosyalist İşçi" adlı dergi ne yapıyor? KESK'i TÜSİAD işbirlikçisi ve darbe destekçisi olarak gösteriyor. İnanılmaz gerçekten! Pusula kaybolunca nereye sürükleneceğiniz belli olmuyor.

Son dönemlerin en dinamik muhalefet odağı KESK'i itibarsızlaştırmak ve harcamak için bu ne telaş, bu ne özensizlik, be ne acele! Yoksa KESK'in son zamanlar da hükümete karşı yürüttüğü muhalefetten rahatsız mısınız?

Bilgisizlikten yanlış yapabilirsiniz. Hafızanız sizi yanıltır yanlış yapabilirsiniz. Dikkatsizlikten ve özensizlikten yanlış yapabilirsiniz. O zaman özür dilemeyi bilmeniz gerek. Nitekim böyle hatalar yapanlar oldu ve bu hatalar düzeltildi. Ancak hem yanlış yapıp hem çamur atıp hem de bunda ısrar etmenin adı kasıttır.

İşte KESK, TMMOB ve TTB'nin 28 Şubat'ta aldığı tutumun belgesi. Zırva tevil götürmez. KESK'e attığınız bu iftira nedeniyle özür dilemelisiniz.

Not: Yapılması gerek bu tahrifattan dolayı özür dilenmesidir. Geçmişte de örnekleri görülen ve ciddi sorunlar yaratan "böyle yapanlar 1 Mayıs'a katılmasın" şeklinde bir tutum doğru olmayacaktır.

> KESK, TDB, TEB, TMMOB ve TTB'nin 28 ŞUBAT BİLDİRİSİ
>
> 10 Mart 1997
>
> Biz aşağıda imzası bulunan kuruluşlar; ülkemizin içinde bulunduğu durum ve son siyasal gelişmeler üzerine kendimizi kamuoyuna açıklama yapma görevi ile yükümlü sayıyoruz.
>
> 1- Susurluk kazası sonrası basma yansıdığı kadarı ile bile, devlet içindeki çetelere ilişkin kuvvetli deliller ortaya çıkmasına karşın, devletin bağrından çıkan ve devlet olanaklarıyla beslenen bu çetelerin üzerine hâlâ gidilememektedir. Kazadan bugüne 4 ayı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen yalnızca tetikçilik görevi yapan birkaç özel tim mensubu tutuklanmış, çetenin elebaşlarına ve siyasi uzantılarına yönelik herhangi bir ciddi adli soruşturma yapılmamıştır. "Sürekli Aydınlık için 1 Dakika Karanlık" eylemi ile bir kez daha ortaya konan çetelerin yargılanmasına ilişkin milyonlarca halkın talebi göz ardı edilmiştir. Temsilcileri olduğumuz milyonlarca emekçi Susurlukla açığa çıkan ilişkilerin üzerine gidilemeyeceği kaygısındadır. Bu kaygıyı Başbakan'ın "fasa-fiso", Başbakan Yardımcısının çete mensuplarını şerefli ve kahraman ilan etmesi ile pekişmektedir. Bugüne kadar yapılan adli ve idari soruşturma bu çetelerin üzerine gidilemeyeceği ve olayın örtbas edileceği izlemini yaratmıştır.
>
> Bu nedenle çetelerin tüm ilişkilerinin açıklanmasını, yargılanmalarını ve bertaraf edilmelerini talep ediyor, bunun takipçisi olacağımızın bilinmesini istiyoruz,
>
> 2- Faşist çetelerin de şeriatçı çevrelerin de uzun yıllardan ve özellikle 12 Eylül 1980 yılındaki askeri darbeden beri Türk-İslam ideolojisinin şemsiyesi altında 12 Eylül Anayasası ve hukukunun koruması ve desteğiyle oluşan ortamda örgütlendiklerini, geliştiklerini ve bugün ülkeyi birlikte yönetmeye başladıklarını görmekteyiz. Türk-İslam sentezcisi şovenist siyasetler ittifakı özellikle 70'li yıllardan beri toplumun demokratik güçlerini askeri rejimin sıkıyönetim ve olağanüstü koşullarında sol çevreleri; demokratik ve siyasal yaşamdan yok etmek için elinden geleni yapmıştır. Bu sürecin sonucunda da solu olmayan bir toplum modeli yaratılmaya çalışılmıştır. Bu ittifaka, büyük sermayenin, çalışanlar aleyhine kurguladığı küreselleşme ekonomik sömürü uygulamasıyla katıldığını ve bu baskı ve sömürünün meşrulaştırılmasında Resmî-özel medyanın da özellikle büyük katkıları ve sorumluluğunun olduğunun da farkın-

dayız. Geçmiş yirmi yıllık olağanüstü rejime ait siyasal hafızamız silinmemiştir. Bu dönemin sorumlularının sorgulanması ve cezalandırılmasını istiyoruz. Bu rejimin hukuksal yapısının tümüyle değiştirilmesi ve hesap sorulması için mücadele etmeye kararlıyız. Ancak geçmiş sorgulanmazken, baskının yeni ve hukuksal düzenlemelerine tanık olmaktayız, İller idaresi yasası, Sayıştay ve Kriz Merkezi Yönetmeliklerini yeni bir olağanüstü baskı rejiminin işaretleri olarak değerlendiriyoruz,

3- Demokratik kuralların, temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği, cinayet, işkence, köy yakma-yıkma, zorla göç ettirmenin sivil halka karşı uygulandığı bir alan da Kürt Sorunu alanıdır. Bu sorunun siyasi barışçıl çözümünü de acil ve temel bir zorunluluk olarak değerlendiriyoruz. Demokratik, özgür tartışma ve örgütlenme ortamının yaratılması gerektiğine inanıyoruz. Bu amaçla çaba harcamaya devam edeceğiz.

4- Bugün siyasal İslam'ın yükselişi gerekçe gösterilerek darbeye zemin hazırlanmakta, siyasal İslam'ın yükselişinden duyduğu kaygı ile darbe meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Oysa darbeye gerekçe olarak gösterilen şeriatın zemini, özelleştirmeler sonucu yaratılan milyonlarca işsiz, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk sonucu kalınan açlık, üretim ve yatırım ekseninden kopartılmış üretim, iç ve dış borçlardaki artış sonucu olmuştur,

Siyasi partiler bu güne kadar uyguladıkları politikalarla bu zeminin yaratılmasından doğrudan sorumludur. Bu tablonun yaratılması sosyal devletin terkedilmesinin doğal sonucudur.

Bilinmelidir ki şeriat ve darbe bir madalyonun iki yüzüdür. Bunlar birbirinin karşıtı değil birbirini besleyen olgulardır. Bu bakımdan yaratılmaya çalışılan darbe mi şeriat mı ikilemi sahtedir. Şeriata karşı çözüm demokratik koşullar içerisinde bu ekonomik ve siyasal gidişin durdurulmasıdır. Demokrasiden, özgürlükten, barıştan yana olan güçlerin bir araya gelerek özgür ve demokratik bir dayanışma cephesini yaratması ve toplumsal gelişmeye katkı koyması zorunluluk haline gelmiştir.

Biz çalışanlar biliyoruz ki, her ne gerekçe ile yapılırsa yapılsın, darbelerin asıl hedefi; asker postalları altında ezilecek olan çalışanlardır. Çalışanlar ne darbe ne şeriat demokratik devlet talebini savunmaya kararlıdır.

MGK'nin 28 Şubat toplantısından sonra yayınlanan bildiri açık bir muhtıradır. Bu muhtıra bir kez daha göstermiştir ki MGK hükümete tavsiyede bulunan bir organ değil Meclisin ve hükümetin üzerinde bir karar organıdır. Tavsiye adıyla dikte ettirilenler siyasal erkin kimde olduğunu açıkça göstermiştir. "Tavsiyelerin" uygulanmaması söz konusu olursa, hükümetin istifa etmesi gerektiği belirlemesi MGK kararlarının hiç de tavsiye olmadığını göstermektedir. Bu gelişmeyle "Hakimiyetin kayıtsız şartsız milletin değil, MGK'nin olduğu" tescil edilmiştir.

Toplumda yaratılmaya çalışılan laik, anti laik, çelişkisi ekonomik, sosyal ve siyasal sorunlarımızı, demokrasiyi gerçekleştirerek aşabiliriz. Demokrasiden kopartılmış bir laiklik anlayışının da beslendiği bir fidelik olduğu unutulmamalıdır.

Biz siyasal İslam'a karşı darbeleri değil, demokrasiyi savunuyoruz. Çözüm darbelerde değil, demokrasidedir. Bizim talebimiz şeriatı da darbeleri de ortadan kaldıracak, işsizliğin önlendiği, iş güvencesinin sağlandığı, üretken, paylaşımcı, dayanışmacı, barışçıl bir toplumsal yaşamın gerçekleştirilmesidir.

Biz aşağıda imzası bulunan örgütler üyelerimizi ve tüm toplumu ilgilendiren sorunlarda dayanışma içerisinde sorumluluklarımızı yerine getirmekten kaçınmayacağız,

KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)

TDB (Türk Diş Hekimleri Birliği)

TEB (Türk Eczacılar Birliği)

TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği)

TTB (Türk Tabipler Birliği)

Cici "sivil" toplum!

BirGün 23 Ocak 2014

17 Aralık'ta başlayan "soğuk iç savaş" sürerken "sivil" toplumdan ilginç tepkiler gelmeye devam ediyor. İlk "sivil" tepki destekleyicileri arasında Hak-İş ve Memur-Sen'in de yer aldığı Sivil Dayanışma Platformu'nun "sağlam irade" kampanyası oldu. Kişi putlaştırmanın bir örneği olarak da okunabilecek bu kampanyanın tartışmaları sürerken bu kez soğuk iç savaşının birinci ayında, 17 Ocak 2014'te 7 "sivil" toplum örgütü sahne aldı.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) "Türkiye hepimizin" başlıklı ortak bir açıklama yaptı.

Bildiri ilk bakışta AKP ile Gülen cemaati arasında devam eden soğuk iç savaşta dengeli bir açıklamaymış gibi duruyor. Oysa satır araları ve söylenmeyenler dikkate alındığında bu açıklama AKP ve hükümetin pozisyonuna destekten başka bir anlam ifade etmiyor. Açıklama "yolsuzluk iddiaları ve paralel devlet iddiaları, toplumsal barışı ve istikrarı tehdit etmekte, demokrasiye ve iç barışımıza açık şekilde tehlike oluşturmaktadır" değerlendirmesi yapılıyor.

7 "sivil" örgüt yolsuzluk operasyonlarının küresel bir darbe ve tezgâh olduğunu iddia eden AKP/hükümet pozisyonunu teyit ediyor. Açıklamada yer alan "küresel ekonomide yeni dengelerin oluştuğu bu dönemde, bu tartışmalara saplanıp kalmamız, dünya yeniden kurulurken hızımızı kesme riski doğurmaktadır" ifadesi tam da bu anlama gelmektedir.

Veya şu hamasi değerlendirmeye bakalım: "Birlik ve beraberlik yerine ayrışmaları ve kamplaşmaları derinleştiren, kurumlara ve kurallara duyulan güveni ve ülke istikrarını tehdit eden gelişmeler, enerjimizi kalkınmaya, daha fazla refah ve demokrasiye odaklamamızı zorlaştırmaktadır." Bildiride yargıya yapılan açık müdahalelere, hükümetin yolsuzlukları örtbas etme girişime karşı tek laf edilmezken, "Türkiye'nin güçlenmesinden huzursuz olanlara fırsat verilmemesini istiyoruz. Küresel krize rağmen sürdürdüğümüz ekonomik başarımızın sekteye uğramasına izin verilmemesini istiyoruz" gibi meselenin özünü saptıran değerlendirmelere yer veriliyor.

Yolsuzluk değil şirketlerin itibarı

Yolsuzlukları örtmek için yargı ve bürokrasi hallaç pamuğu gibi atılırken bildiride "Türkiye'nin imajını sarsacak girişimlerden uzak durulmasından, istihdam sağlayan şirketlerin itibarının zedelenmemesinden" dem vurulmaktadır. Bu ifadeler Başbakanın nobran bir şekilde dile getirdiği görüşlerin diplomatik dille ifadesinden başka bir şey değildir.

7 "sivil" örgüt hükümetin pozisyonuna açık destek vermiştir. Bildiride "geçen yolsuzluk iddialarının üstüne kararlılıkla gidilmesi" cümlesi ise sade suya tirit bir ifadeden öteye gitmemektedir. Hükümetin otoriter uygulamaları, yargıya yönelik açık tehdit ve baskılar, savcıların ve hakimlerinin emirlerine yürütme tarafından uyulmaması, HSYK'nin hükümet kontrolüne geçmesi, internete yönelik sansür girişimi konusunda tek laf etmeyen bir cici bir "sivil" toplum var bu ülkede.

İşveren örgütlerinin yolsuzluklara değil, şirketlerin itibarına önem vermesi anlaşılır. Fakat şu üç sendikal örgüte ne oluyor? Türk-İş, Hak-İş ve Memur-Sen yaşanan soğuk iç savaşta hükümete payanda olmayı tercih ediyor. Yolsuzluklara karşı etkin bir adli süreci, yargıya yönelik baskılara karşı hukuk devletini, demokrasiyi, kuvvetler ayrılığını ve özgürlükleri savunmak yerine şirketlerin itibarını ve ülkenin imajını dert etmişler. Oysa ülkenin imajı asıl yolsuzluklar ve otoriter siyasal iktidar nedeniyle yerlerde sürünmektedir. Türkiye dünya basın özgürlüğü sıralamasında 154. sıraya gerilemiştir.

Emekle değil sermayeyle platform

Dahası üç sendikal örgütün diğer emek örgütleriyle değil de sermaye örgütleriyle ortak açıklama yapması oldukça manidar. Yıllardır emeğin sorunları konusunda ortak bir açıklama yapmayan, hükümeti bu konuda uyarmayan, ortak bir tutum çabası sergilemeyen bu üç örgüt, hükümet sıkışınca imdada yetişmiştir. DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'nin çağrısıyla on binlerce işçi ve emekçi 11 Ocak'ta Ankara'da toplanıp yoksulluğu ve yolsuzluğu protesto ederken ortada gözükmeyen üç örgüt (Türk-İş, Hak-İş ve Memur-Sen) işverenlerle ortak açıklamayı yeğledi. Oysa aralarında Türk-İş, Hak-İş ve Memur-Sen'in de olduğu geniş bir emek örgütleri bileşimi (Emek Platformu) 2001 yılında "yolsuzluğa ve yoksulluğa hayır" kampanyası yürütmüştü. Oysa şimdi işverenlerle birlikte hükümetin pozisyonuna arka çıkıyorlar.

2001 krizi ve yolsuzlukları karşısında ayağa kalkan emek örgütleri bugün darmadağın. Emek Platformu, TEKEL direnişi sırasında hükümet güdümündeki sendikal örgütler tarafından dağıtıldı. Artık Emek Platformu yok, sermeye örgütleri ve hükümet sıkıştığında onların imdadına yetişen açıklamalar yapan bir "üçlü" var. Tarih bu üçlüyü ilerde yazacak, tıpkı Menderes'e bağlılık telgrafı çeken sendikacılar gibi, tıpkı 28 Şubat'ın "beşli çetesi" gibi.

Vekiller ve ırgatlar

BirGün 18 Haziran 2015

Irgat sözcüğü bir kez daha Türkiye'nin siyasetinin gündeminde. TİP Genel Başkanı Mehmet Ali Aybar 1965 seçimleri için yaptığı radyo konuşmasına "işçiler, ırgatlar, azaplar, fakir köylüler, ezilen hor görülen eli nasırlılar, çilekeş yurttaşlar" diye başlamıştı. TİP 15 milletvekiliyle girdiği mecliste onların sesi olmuştu.

7 Haziran 2015 seçimlerinde seçmenin dikta özlemine dur demesi karşısında öfkelenen AKP'li ilahiyatçı Hayrettin Karaman şöyle yazmış: "Birkaç ırgat bir araya geldi ve bazı eksikleri ve kusurları olsa bile Türkiye'yi şaha kaldıran ve alternatifi de ortada bulunmayan iktidarı yıktı" (11 Haziran 2015, *Yeni Şafak*).

Aslınsa bu ifade sadece 7 Haziran seçimlerine özgü bir hazımsızlığın değil siyasal İslamcıların demokrasiye ilişkin hazımsızlıklarının ve öfkelerinin de bir göstergesi. Emekliye iki ikramiye isteyenleri, asgari ücret artışı isteyenleri elitizmle suçlayanlar, yoksul seçmeni ırgat diye aşağılamaya kalkıyor. İşte sağın "millî irade" teranesinin kofluğunun da delili.

Irgat Grekçe *ergates* (çalışan, işçi) sözcüğünden geliyor. Tarım işçisi ve inşaat işçisi anlamında kullanılıyor. Düzenli işçilikten daha çok geçici ve düzensiz işçiliği ifade ediyor. Irgatlar işçi sınıfının en alttakilerinden. Ancak Karaman'ın dilinde "ırgat" olumsuz ve aşağılayıcı bir anlam ifade ediyor. Amele sözcüğü de geçmişte emeği ve emekçiyi aşağılamak için kullanılan bir sözcük olmuştu.

İşçinin, amelenin, ırgatın oy kullanmasına, seçmesine ve seçilmesine dönük bu öfke ve aşağılama yeni değil. Seçkinler, mülk sahibi sınıflar, aristokratlar ve muhafazakârlar uzun yıllar boyunca ırgatların ve kadınların oy kullanmasına karşı çıkmıştı. Çartistler genel oy hakkı, herkese seçme ve seçilme hakkı için 1830'larda mücadeleye başlamıştı. Anlaşılan o ki, 2015 Türkiyesinde 1830'lar İngiltere'sinin muhafazakârları az değil.

Irgatların hükümeti yıkmasından pek müteessir olanlar için yine de bir teselli var. Yüce meclise ırgatlar pek girememiş. Meclis yine pek seçkin ve nezih bir topluluk olarak kalmış. Sandıkta hükümeti yıkan "birkaç ırgat" mecliste pek varlık gösterememiş.

Meclisin sosyal-sınıfsal profili ana hatlarıyla ortaya çıktı. Kuşkusuz çok daha ayrıntılı ve bilimsel değerlendirmeler şart ama meclisin sosyal-sınıfsal bileşimi kabaca meydanda. Mecliste ırgatın, amelenin, işçisinin esamisi okunmuyor. Yeni mecliste 100'ün üzerinde avukat ve hukukçu, 70 civarında tıp doktoru,

50'ye yakın akademisyen, 20 civarında gazeteci-yazar, 50 civarında mimar-mühendis vekil var. 30'a yakın öğretmen, 7 ilahiyatçının yer aldığı mecliste esnaf kökenli vekil sayısı ise sadece iki. Meclis pek elit!

Ancak meclisin sosyal-sınıfsal kompozisyonunun daha da çarpıcı yanı emek ve sermayenin temsilinde ortaya çıkıyor. 70'ten fazla işveren, sermayedar ve özel sektör yöneticisinin yer aldığı mecliste emek örgütleri kökenli vekil sayısı yok denecek kadar az.

AKP'de iki eski konfederasyon başkanı vekil seçildi. Hak-İş başkanı bir önceki meclisteydi ve yine seçildi. Ancak geçen dönem işçi hakları konusunda çaba gösterdiğini hatta konuştuğunu duyan olmadı. Sendikal yasalar tartışılırken kürsüye bile çıkmadı. Memur-Sen başkanı da AKP'den vekil seçildi. Onun da memurların toplu sözleşmesinde enflasyon farkı dahi almayan bir sendikacı olduğunu hatırlatalım. Onlardan işçiye-emekçiye pek umut yok!

CHP'de durum ne? CHP'de sendikacı-işçi vekil sayısı iyice azaldı. CHP bu dönem sendikacıları çok az yerde aday gösterdi. Aday gösterilenler ise seçilecek yerlerde değildi. Önceki dönem meclis kürsüsünde emeğin haklarının sözcülüğünü yapan eski DİSK başkanı Süleyman Çelebi'ye ön seçimde büyük bir vefasızlık yapıldı ve Çelebi seçilemedi. CHP'de görebildiğim tek sendika kökenli vekil eski DİSK Genel Sekreteri Musa Cam. Çam'ın bu dönem de omuzunda epey ağır bir yük olacak. Buna karşın CHP'de 20'ye yakın işveren ve sermayedar vekil olduğunu hatırlatalım.

Kadın temsilinin, etnik çeşitliliğin arttığı ve bu açılardan çoğulculaşan ve çeşitlenen mecliste sınıfsal kompozisyon açısından pek değişiklik yok. CHP'de ve HDP'de emeğin hakları için özveriyle çalışacak bir grup vekil olduğunu biliyoruz. Ama asıl soru şu: Neden mecliste bir sanayi işçisi, bir maden işçisi, bir taşeron işçisi vekil yok? Neden işçi-sendikacı kökenli vekil sayısı bunca az? Neden emekçilerin kendilerinin, emek örgütlerinin temsilcilerinin mecliste esamisi okunmuyor?

Darbe karşıtlığı yetmez, demokrasiyi savunmak gerek!

BirGün 22 Temmuz 2016

Vahşice ve alçakça bir askeri darbe girişimine tanık olduk. Türkiye modern tarihinin en ağır travmalarından birini yaşıyor. İnanç/din temelli bir cemaatin ordudaki kanadının cinnetini ve terörünü yaşadık. Darbe girişimi atlatıldı ama darbe girişiminin ülkemize vereceği zararlar, 15 Temmuz gecesinden çok daha büyük olabilir.

15 Temmuz darbe girişimi laikliğin demokrasi ve özgürlükler açısından ne kadar önemli olduğu gösterdi. İnanç/din temelli bir cemaatin devleti ele geçirmesine seyirci kalınmasının sonuçlarını yaşıyoruz şimdi. Oysa laiklik bir inanç

grubunun veya cemaatin devleti ele geçirmesinin panzehiri, kamuda liyakat ilkesinin güvencesidir. 15 Temmuz, hukuk devleti ilkesinin ayaklar altına alınmış olmasının da sonucudur.

Darbe girişimi ve muammaları üstüne çok şey söylenebilir ama esas meseleyi hep gözönünde tutmak lazım. Demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletini güçlendirmek yerine, keyfilik ve hukuksuzluk beslenirse sonuç böyle olur. Devletin istihbarat ve emniyet örgütlerinin twit takip ederek muhalif avına çıktığı, gece yarısı baskınlarıyla insanları gözaltına aldığı bir ülkede, generallerin üçte birinin karıştığı bir darbe girişimi önceden haber alıp önlenemiyorsa başka söze gerek var mı?

Darbeciler başarısız oldu ama ülkeye yaptığı kötülükler uzun süre, adeta bir artçı deprem etkisiyle devam edecek. Yaptıklarının bedelini bireysel olarak ödeyecekler ama daha büyük bedeli ülke ödeyecek. Darbe sonrası demokratik hak ve özgürlüklerin daha da budanması nedeniyle hak mücadelesi verenler daha fazla baskıyla yüz yüze kalacak.

Darbe girişimine karşı geniş bir toplumsal ve siyasal mutabakatın oluşması büyük şans. 12 Eylül ve 28 Şubat'ta yaşananlar yaşanmadı. Türk-İş darbeye karşı tavır aldı. Darbelerden en büyük zararı gören DİSK, darbe girişimini lanetledi, askeri veya sivil her türlü darbeye karşı olduğunu açıkladı. Bütün sendikalar ve meslek örgütleri darbe girişimine karşı net tutum takındı. Gerçekten de 12 Eylül darbesinin emekçiler açısından yarattığı sonuçlar dikkate alındığında bu tepkiler önemliydi.

Kuşkusuz başarısız bir darbe girişiminin ardından darbe karşıtlığı zor iş değil. Asıl zor olan darbe girişimi sonrası kaotik ortamda demokrasi, insan hakları ve özgürlüklere sahip çıkmak, darbe fırsatçılığına meydan vermemek. Mihenk taşı budur. Darbeye amasız fakatsız karşı çıkarken demokratik hak özgürlükleri amasız fakatsız savunmak. Dolayısıyla darbe karşıtlığı yetmez demokratik hukuk devletini savunmak lazım. Son yıllarda "askeri vesayet" ve "darbeci" hamasetini en çok kullananların askeri darbeye kalkıştığını unutmayalım.

Darbecilerin yargılanması ve daha önce olduğu gibi cezasız kalmaması önümüzdeki günlerin en temel sorunlarından biri. Ancak bu yargılamanın adil olması, demokratik hukuk devleti kuralları içinde olması yaşamsal önem taşıyor. Suç ve cezaların şahsiliği ilkesini unutmamak, masumiyet karinesi unutmamak, adil yargılanma hakkını unutmamak, intikam duygusuyla adalet duygusunu yitirmemek, darbeciler başarılı olsaydı yapacakları hukuksuzlukların benzerlerin yapmamak, cadı avına çıkmamak, 2007 sonrasında yapıldığı gibi zihniyet suçu icat etmemek bu sürecin en kritik yönleridir. Darbe girişimi ne kadar gaddarca olursa olsun, hukuksuzluğa, linç girişimlerine ve işkenceye gerekçe olamaz.

Bu noktada OHAL ilanı ciddi bir sorundur. Zaten iyice budanmış temel hak ve özgürlükler OHAL ile birlikte tümüyle belirsiz hale gelebilir. OHAL ile kullanılacak yetkilerin darbe girişimi ile sınırlı kalacağının güvencesi yok. OHAL ile birlikte Anayasa fiilen askıdadır. Hükümet tarafından çıkarılacak Kanun Hükmünde Kararnamelerin Anayasa Mahkemesi tarafından denetimi mümkün

değil. Hükümet her istediği konuda düzenleme yapabilir. Bunlara çalışma hayatına ilişkin konularda dahil. Hükümet her türlü yayını ve gösteriyi yasaklayabilir. Grevler millî güvenlik gerekçesiyle çok daha rahat yasaklanabilir. İşçiler hak arama girişimleri sırasında keyfi engellerle karşılaşabilir. OHAL döneminde işverenler bazı hayallerini gerçekleştirmek için "fırsat bu fırsat" diyebilir. Umarız hükümet OHAL uygulamasını demokrasiyi, özgürlükleri ve işçi haklarını daha da kısmak için kullanmaz.

Darbe başarısız oldu. Her türlü darbe ve baskı rejimleri karşısında, herdaim demokrasiyi, insan hak ve özgürlüklerini savunanların başı dik. Başarılı ya da başarısız darbecilerle yolları kesişmemiş olanların başı dik. Şimdi gerçek bir demokrasi istemek lazım, Türkiye'nin içinde bulunduğu bu karanlık tablodan çıkış için demokratik, laik sosyal bir hukuk devletini savunanların ortak hareketinden başka seçenek yok.

OHAL çalışanları ve sendikaları nasıl etkileyecek?

BirGün 28-29 Temmuz 2016

15 Temmuz kanlı darbe girişiminin ardından olağanüstü hâl (OHAL) ilan edildi. Darbecilerin yargılanması ve cezalandırılması, 12 Eylül darbesinde olduğu gibi cezasız kalmaması büyük önem taşıyor. Kamu görevine liyakat ilkesi ve hakkıyla değil, dini bir cemaat mensubu olduğu için getirilenler ve görevleri sırasında kamu hukukunu değil cemaat emirlerini uygulayarak suç işleyenler kamu görevinden çıkarılmalı. Ancak bu süreç hukukun temel ilkelerine bağlı kalınarak, suç ve cezalarda kanunilik ve şahsilik ilkesine uyularak, rövanş duygusundan ve keyfilikten uzak bir biçimde yapılmalı. Darbecilerle ve devleti ele geçirmeye çalışan paralel yapıyla mücadele hukuk devletinin yeniden kurulmasının fırsatı ve aracı olmalı, yeni bir hukuksuzluğun inşa edilmesinin fırsatı değil.

OHAL uygulamasının sınırları nelerdir?

Darbe girişimi sonrası durumun gerekli kıldığı ölçüde "olağanüstü" önlemlerin alınması mümkündür. Ancak bu önlemlerin de hukukla sınırlı olduğunu unutmamak gerekir. Tüm siyasi partilerin darbe girişimine karşı ortak bir tutum aldığı koşullarda parlamentonun devreden çıkarılarak olağanüstü hâl ilan edilmesine gerek yoktu. Darbecilerin bombaladığı parlamento daha etkin işletilebilirdi. Ancak hükümet OHAL yolunu tercih etti.

OHAL Anayasa'nın ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) getirdiği sınırlamalara tabidir. Anayasa'nın 15. maddesine göre olağanüstü hallerde, milletlerarası hukuktan doğan yükümlülükler ihlâl edilmemek kaydıyla, durumun gerektirdiği ölçüde temel hak ve hürriyetlerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya bunlar için Anayasada öngörülen güvencelere aykırı tedbirler

alınabilir. Ancak bu durumda da kişinin yaşama hakkına, maddî ve manevî varlığının bütünlüğüne dokunulamaz; kimse din, vicdan, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz ve bunlardan dolayı suçlanamaz, suç ve cezalar geçmişe yürütülemez, suçluluğu mahkeme kararı ile saptanıncaya kadar kimse suçlu sayılamaz.

Benzer hükümler İHAS 15. maddede de yer almaktadır. Buna göre alınacak önlemler olağanüstü durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde olacaktır. İHAS'a göre olağanüstü hal yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı ile suç ve cezada kanunilik ilkesine aykırı tedbirlere cevaz vermez. Bu hükümler askıya alınamaz. Temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının kısmen veya tamamen durdurulmasına ilişkin önlemler mutlak ve sınırsız değildir. Ancak 1982 Anayasası'nda OHAL ile ilgili ciddi keyfiliklere yol açabilecek hükümler yer almaktadır. OHAL ile ilgili KHK'ların Anayasa Mahkemesi denetimi dışında bırakılması ve OHAL ile ilgili davalarda yürütmeyi durdurma kararının verilememesi bunlar arasında sayılabilir. Dahası OHAL kapsamında çıkarılan 667 sayılı KHK, OHAL'le ilgili karar alan ve işlem yapanları hukuki, idari, mali ve cezai sorumluluktan muaf tutmuştur. Bu ciddi hukuksuzluklara ve keyfiliklere kapı aralayacak niteliktedir.

OHAL mevzuatı ve çalışma hayatı

OHAL sırasında çalışma hayatını etkileyecek düzenlemeler, OHAL Kanunu 11. madde ve OHAL-KHK olmak üzere iki ayrı kategoride ele alınabilir. OHAL Anayasa'nın 120. maddesi çerçevesinde, demokratik düzeni veya temel hak ve özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik şiddet hareketleri ve bu şiddet hareketleri dolayısıyla kamu düzeninin bozulması gerekçesiyle ilan edildi. Bu çerçevede valiler OHAL Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan tedbirleri alabilir. Ancak bu önlemler OHAL ilanıyla birlikte doğrudan yürürlüğe girmez, bu yönde valilik kararı gerekir. Bu tedbirlerin bir bölümü çalışanları ve çalışma hayatını etkiyecek niteliktedir.

OHAL döneminde temel hak ve özgürlüklerin kullanımını etkileyebilecek, sınırlayabilecek ve durdurabilecek ikinci yasal araç Kanun Hükmünde Kararname'dir. Bakanlar Kurulu olağanüstü halin genel amacına dönük, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda KHK yoluyla düzenleyici işlem yapılabilir. KHK ile düzlenebilecek hallerinin sınırı Anayasa'nın 15. maddesi ile olağanüstü halin gerekli kıldığı konulardır. Anayasa'ya göre OHAL KHK ile temel hak ve özgürlüklerinin kullanımının sınırlandırılması ve durdurulması mümkündür. Ancak KHK, olağanüstü halde dahi dokunulamayacak hak ve özgürlükler ile olağanüstü halin gerekli kıldığı koşullara uygun ve ölçülü olmalıdır. Kuşkusuz KHK ile yapılan sınırlama ve durdurmalar geçici olacaktır.

Dolayısıyla OHAL-KHK ile OHAL Kanunu 11. maddede valilere verilen yetkilerden çok daha geniş kısıtlamalar yapılması mümkündür. Ancak OHAL ilanı ile ilgili olmayan konularda ve kanunlarda kalıcı değişiklik yapan değişiklikler OHAL KHK'ları ile yapılamaz. OHAL ilanıyla tanınan KHK yetkisi kendine has ve sınırlı bir yetkidir. OHAL-KHK'lar olağanüstü durumun kesinlikle gerektirdiği

ölçüde olmak zorundadır. Olağanüstü halin gerekli kıldığı konularla ilgili olmayan KHK'lar OHAL KHK'sı değil, olağan KHK gibi işlem görüp denetlenebilir. Anayasa Mahkemesi içtihadı da bu yöndedir.

Görevden alma ve işten çıkarmalar

Genel olarak bireysel işçi hakları OHAL-KHK ile düzenlenemez. OHAL KHK'ları OHAL ilanı ile ilgili konularla sınırlıdır ve diğer yasalarda kalıcı değişiklik yapamazlar. Bu çerçevede darbeye karışanlar ve darbeyle bağlantılı suçları işleyenler hariç olmaz üzere çalışanlarla ilgili düzenlemeler OHAL KHK'ları ile yapılamaz. Kuşkusuz idare, darbe girişimi ardından darbeye kalkışanları ve onlara yardım edenleri görevden uzaklaştırabilir ve kamu görevinden çıkarabilir. Ancak bu sürecin hukuka uygun yürütülmesi gerekir.

Bu çerçevede 23 Temmuz 2016 tarihli ve 667 sayılı KHK ile yapılan düzenlemelerde bireysel çalışma haklarına ilişkin ciddi sorunlar yer almaktadır. KHK'nın kamu görevlileri ile getirdiği düzenlemeler, olağanüstü halin amacı ile sınırlı olmaktan çıkıp genel olarak kamu görevlisinin güvencesini ortadan kaldırıcı niteliktedir. 667 sayılı KHK'nın 4. maddesine göre "terör örgütlerine veya Millî Güvenlik Kurulunca Devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı (yakınlığı, bağı) yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen" kamu görevleri idari bir işlemle kamu görevinden çıkarılabilecektir. Görevine son verilenler bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemeyecek, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemeyecekler. Bu hüküm sadece kamu görevlilerini değil kamu işçilerini de kapsamaktadır. Darbe girişimi sonrasında on binlerce kamu görevlisi Fethullahçı Terör Örgütü (FETÖ/PYD) aidiyeti, iltisakı ve irtibatı gerekçesiyle görevden uzaklaştırıldı. Önümüzdeki günlerde 667 sayılı KHK ile bunların önemli bir bölümünün kamu görevden uzaklaştırılması gündeme gelecek.

Bu süreç oldukça sancılı olabilir, hukuksuzluklar ve keyfilikler yaşanabilir. Görevden uzaklaştırmalarda yürütmeyi durdurma kararı alınamaması ve ceza yargılamalarının sonucunun beklenmemesi ciddi mağduriyetler yaratabilir. Kurunun yanında yaş da yanabilir veya işgüzar uygulamalar gündeme gelebilir. Nitekim bu yönde uygulamalar da görülmekte. Öte yandan Gülen cemaatinin yıllardır devletin ve siyasetin çeşitli kademelerinden destek ve teveccüh gördüğü koşullarda bazı kamu görevlilerinin çeşitli nedenlerle Gülen cemaatine yakınlık duyması mümkündür. Bu noktada suç işleyen, hakkı olmadığı halde kamu görevine sırf cemaat mensubiyeti nedenlerle atananlar ile suç işlememiş olanlar arasında mutlaka ayrım yapılmalı. Kolektif suç ve zihniyet suçu icat edilmemeli, cadı avına çıkılmamalıdır.

OHAL ve sendikal haklar

Dernek faaliyetlerini, her dernek hakkında ayrı karar almak ve üç ayı geçmemek kaydıyla durdurmak OHAL Kanunu 11. madde (o) bendine göre mümkün. Bu hüküm sendikaları kapsar mı? Dernekler Kanunu hükümleri sendikalara ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda hüküm bulunmayan

hallerde uygulanabilir. Oysa 6356 sayılı kanunun 31. maddesinde sendikaların ancak yargı kararı ile kapatılacağı hükmü getirilmiştir. Dolayısıyla OHAL döneminde valilik kararıyla sendikaların faaliyetleri durdurulamaz ve sendikalar kapatılamaz.

OHAL mevzuatı çerçevesinde olağanüstü halin ilanını gerekli kılan gelişmelerle bağlantılı olması halinde temel hak ve özgürlüklerin kullanımı sınırlanabilir veya geçici olarak durdurulabilir. Kuşkusuz buna sendikal haklar da dahildir. Anayasa'nın 51, 53 ve 54 maddelerinde düzenlenen sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı da sınırlanabilir veya geçici olarak durdurulabilir. KHK ile bu yönde düzenleme yapılması mümkündür. Ancak bu mutlak ve sınırsız bir yetki değildir. Sendikal hakların sınırlanması veya geçici olarak durdurulabilmesi için olağanüstü hal ilanını gerektiren sebeplerle bağlantılı bir durumun varlığı gerekir. Darbe girişimi ile bağlantılı olmayan hallerde sendikal hakların kısıtlanması ve durdurulması Anayasaya aykırı olur.

667 sayılı KHK ile Fethullahçı Terör Örgütü (FETÖ/PYD) aidiyeti, iltisakı (bağı) ve irtibatı belirlenen Cihan-Sen ve Aksiyon-İş konfederasyonlarına bağlı 19 sendika kapatıldı. 12 Eylül darbesinin ardından dahi sendikalar kapatılmamış, faaliyetleri durdurulmuş ve haklarında kapatma davası açılmıştı. Sendikaların yargı kararı olmaksızın kapatılması hakkın özünü ortadan kaldırır. Yapılması gereken darbe girişimi ile ilgili olduğu yönünde güçlü emareler olan sendikaların faaliyetlerinin durdurulması ve haklarında dava açılmasıydı. OHAL-KHK ile sendikaların temelli kapatılması Anayasa'ya açık aykırılık oluşturur.

Ayrıca kapatılan sendikalar dışında, "millî güvenliğe tehdit oluşturduğu tespit edilen yapı, oluşum veya gruplara ya da terör örgütlerine üyeliği veya iltisakı ya da bunlarla irtibatı belirlenen ve ekli listelerde yer almayan sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar komisyonun teklifi üzerine bakan onayı ile kapatılır" hükmü keyfi kullanmaya açıktır. Bu hüküm ile Bakan istediği sendikayı temelli olarak kapatabilir. Umarız bu yetki keyfi olarak kullanılmaz.

OHAL'de toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve işçi eylemleri

Toplu iş sözleşmeleri OHAL uygulanmasından etkilenmez. OHAL nedeniyle toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına müdahale edilemez. Toplu iş sözleşmesi süreci de OHAL döneminde sınırlandırılamaz. Aynı şekilde OHAL döneminde greve çıkılabilir. OHAL grev yasağı anlamına gelmez. Grev uygulamaları OHAL ilanına yol açan sebeplerle ilgili olmadığı için OHAL-KHK ile grevlerin yasaklanması hukuksuz olur. Ancak hükümetin grev erteleme yetkisi devam ettiği için, OHAL koşullarında grev uygulamasına daha kolay başvurulabilir. OHAL, Anayasa ve AHİS hükümlerine uygun yürütüldüğünde sendikaların kapatılması ve grevlere müdahale edilmesi mümkün değildir. OHAL 11. madde çerçevesinde de grev uygulamasının önünde bir engel yoktur. Valilerin grevleri yasaklama yetkisi yoktur. Yine sendika kurulması, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri ve uygulaması konusunda da valilerin yetkisi yoktur.

Ancak OHAL Kanunu 11 (m) maddesi özellikle grev ve işçi direnişlerini etkileyebilir. Valiler bu hükme dayanarak grev ve direniş yerlerinde toplu halde bu-

lunmayı yasaklayabilir. Ancak burada da OHAL ilanının amacına ve ölçülülük ilkesine uygun davranılması gerekir. Greve çıkan, hak aramak için işyeri önünde toplanan işçileri dağıtmak ve engellemek mevcut OHAL'ın amacına ve ölçülülük ilkesine aykırı olur.

OHAL ve kıdem tazminatı

OHAL ilanı ile birlikte gündeme gelen sorulardan biri de hükümetin KHK ile kıdem tazminatı, bireysel emeklilik, taşeron işçiler ve benzeri bireysel işçi hakları ile ilgili düzenleme yapıp yapamayacağıdır. Net bir biçimde söylemek lazım. OHAL KHK ile kıdem tazminatı düzenlenemez, kıdem tazminatı fonu kurulamaz. Bu konuda akla hemen 12 Eylül sonrası darbecilerin kıdem tazminatına tavan getiren uygulaması gelmektedir. Ancak OHAL Anayasa ile düzenlenen bir rejimdir ve sınırları vardır. Bu yüzden Anayasayı askıya almadan OHAL KHK ile bu tür düzenlemeler yapılamaz. Hükümete meclis tarafından bu yönde KHK çıkarılması için verilmiş bir yetki yoktur. Taşeron işçilerle ilgili düzenleme, zorunlu bireysel emeklilik sistemi de OHAL-KHK ile düzenlenemez. OHAL ilanıyla bu konuların hiçbir ilgisi yoktur. Dolayısıyla bu yönde KHK'ler yetki aşımı anlamına gelir. Şekil ve esas açısından anayasaya aykırı olur ve iptali gerekir.

Valilerin çalışma hayatına ilişkin diğer yetkileri nelerdir?

OHAL Kanunu 11 (e) maddesine göre gazete, dergi, broşür, kitap, el ve duvar ilanı ve benzerlerinin basılması, çoğaltılması, yayımlanması ve dağıtılması yasaklanabilir veya izne bağlanabilir, basılması ve yayınlanması yasaklanan kitap, dergi, gazete, broşür, afiş ve benzeri basılı yayınlar toplatılabilir. Kuşkusuz bu çerçevede sendikal gazete, dergi ve yayınları, bildiri ve duyuruları da yasaklanabilir, toplatılabilir veya izne bağlanabilir. 11. madde (m) bendine göre valiler kapalı ve açık yerlerde yapılacak toplantı ve gösteri yürüyüşlerini yasaklamak, ertelemek, izne bağlamak veya toplantı ve gösteri yürüyüşlerinin yapılacağı yer ve zamanı tayin, tespit ve tahsis etmek, izne bağladığı her türlü toplantıyı izletmek, gözetim altında tutmak veya gerekiyorsa dağıtmak yetkisine sahiptir. Bu kapsama her türlü sendika toplantısı da girebilir. Sendikaların basın açıklamaları, açık ve kapalı toplantıları, eğitimleri bu kapsamda değerlendirilebilir. Valiler isterlerse sendikal toplantıları izne bağlayabilir, izinli toplantıları yasaklayabilir veya dağıtabilir. Ancak bu hüküm doğrudan uygulanamaz bu yönde bir valilik kararı gerekir. Dahası olağanüstü hâl ilanına ilişkin amaca uygunluk ve ölçülülük ilkesine bağlılık gerekir. Çalışma hayatıyla ilgili bir sendika bildirisinin yasaklanması, sendikal haklarla ilgili bir toplantının ve örgütlenme faaliyetinin engellenmesi abesle iştigal olur.

Sendikal haklarının kullanmaya devam!

Kısaca sendikalar OHAL döneminde de uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve sendikal yasaların sağladığı hakları kullanmaya devam edebilirler. Bu konuda otomatik ve genel bir yasak uygulanamaz. Sendikalar toplu iş sözleşmesi yapabilir, iş uyuşmazlığı çıkarabilir, basın toplantısı, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyebilir, bildiri dağıtabilir ve greve çıkabilirler. Sendikal faaliyet ve mücadele darbecilikle ve şiddet olaylarıyla ilişkilendirilemez. Mevcut OHAL ilanının sendikal

hakların kullanımıyla ilgisi yoktur. Ancak Türkiye'deki genel siyasi koşulların ve OHAL'ın "doğasından" kaynaklanan keyfilikler ve sınırlamalar ve hak ihlalleri yaşanması çok mümkündür. "Olağan" halde dahi yaşanan hukuksuzluklar gözönüne alındığında OHAL'de yaşanabilecekler kaygı vericidir. Dolayısıyla sendikalar ve işçiler haklarını kullanırken idarenin keyfi ve hukuksuz müdahalesi ile karşı kaşıya kalabilirler, Buna karşı etkin bir hukuk mücadelesi yürütülmesi şarttır. Darbelere karşı her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da daha fazla demokrasiye ihtiyaç var.

Uluslararası sendikalar darbeye karşı

BirGün 25 Ağustos 2016

15 Temmuz kanlı darbe girişimin ardından TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve KESK'in de üyesi olduğu uluslararası sendikal konfederasyonlar ile Türkiye'den onlarca sendikanın üyesi olduğu uluslararası işkolu federasyonları sert ve net ifadelerle darbe girişimini kınadı. Ancak bir süredir çeşitli yayın organlarında uluslararası sendikal örgütlerin tutumu hakkında, eksik, hatalı ve zaman zaman tahrifata varan değerlendirmeler yer alıyor. Hatta uluslararası sendikal örgütlerin darbecileri desteklediği şeklinde inanılması zor iddialar ileri sürülüyor, iftiralar atılıyor. Bu bilgi kirliliğine karşı uluslararası sendikal örgütlerin ne dediğine birinci elden bakmakta yarar var.

ITUC ve ETUC'un darbeye karşı tutumu net

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Genel Sekreteri Sharan Burrow 18 Temmuz 2016 tarihli açıklamasında şöyle diyor: "Kalbimiz, trajik bir şekilde hayatını kaybedenlerin yakınlarıyla ve yaralanan yüzlerce kişiyle birliktedir. ITUC, tartışmasız bir biçimde, askeri güç ile yönetimi ele geçirme çabalarını kınamaktadır ve sorumluların hukukun üstünlüğüne uygun bir şekilde yargılanması çağrısında bulunmaktadır. ITUC Genel Sekreteri darbeyi kesin bir dille kınadıktan sonra darbe girişimi sonrası uygulamalara ilişkin kaygılarını dile getiriyor. Burrow "darbe başarısız olmuş olmasına rağmen, demokrasi halen tehlike altındadır" diyor. Burrow şunları da ekliyor:

> "Türkiye bu darbe girişimine karşı koydu. Bunun ardından Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın ve hükümetinin demokrasi ve uluslararası hukukun temel ilkelerine saygı göstermesi hayati önem taşımaktadır. Ordunun bir kesiminin bu utanç verici ve şiddet içeren eylemleri, hükümete muhalif ve kendilerini barış, demokrasi ve insan hakları mücadelesine adamış kişilere karşı daha fazla baskı uygulamak için mazeret olarak kullanılmamalıdır."

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) 20 Temmuz 2016 tarihli açıklamasında ise şu görüşlere yer veriliyor: "Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, 15 Temmuz Cuma günü Türkiye'de gerçekleştirilen darbe girişimini şiddetle kınamakta ve demokrasinin askeri güçler tarafından ortadan kaldırılma-

sına yönelik her türlü girişime karşı çıkmaktadır. ETUC, ayrıca Türk hükümetinin başarısız darbe girişiminin ardından başlattığı sert tasfiyeyi de kınamaktadır." ETUC Resmî web sayfasında yer alan açıklamada ellerinde Türk bayraklarıyla darbeyi protesto eden insanların yer aldığı bir fotoğraf da yer alıyor.

ITUC ve ETUC 26 Temmuz 2016 tarihli ortak açıklamasında ise şunlar dile getiriliyor: "ITUC ve ETUC Türkiye'deki başarısız darbe girişimi şiddetle kınamakta ve darbenin kurbanlarına en derin taziyelerini sunmaktadır. İktidarı ele geçirmek ve demokrasiyi yok etmek isteyen anayasaya dışı kalkışmalar -özellikle de askeri güç kullanımı içerenler- kabul edilemez. Darbenin sorumlularına yönelik soruşturma ve yargılamalarda hukukun üstünlüğü ilkesine saygı gösterilmesi çağrısı yapıyoruz. ETUC ve ITUC Türkiye halkı ile tam bir dayanışma içindedir ve demokrasinin, insan haklarının ve hukukun üstünlüğünün tam olarak yeniden tesisi için bütün gücünü kullanacaktır."

Küresel işkolu sendikalarının darbeye karşı açıklamaları

> Avrupa Kamu Hizmetleri Çalışanları Sendikası'nın (EPSU) 22 Temmuz 2016 tarihli açıklaması ise şu şekilde:
> "EPSU 15 ve 16 Temmuz'da Türkiye'de yaşanan darbe girişimini kınamaktadır. Çok sayıda cesur insan caddeleri doldurdu, demokrasiyi savundu ve darbeyi durdurdu. 290'dan fazla insan öldürüldü ve 1500'e yakını yaralandı. Hükümeti devirmeye kalkışanların pek çoğu tutuklandı. Darbeye kalkışanlar mahkemelerde yaptıklarının hesabını vermelidir. Tutuklananlara Türkiye'nin de üyesi olduğu Avrupa Konseyinin benimsediği Avrupa standartlarına uygun davranılmalıdır. Türk yetkililer gerekli soruşturmayı yapacaktır. Suçlananlar ve tutuklananlar adalete teslim edilmeli ve suçlu değillerse serbest bırakılmalıdır. Yargılamaların adil ve tarafsız olması önemlidir. Yargıçlar işlerini bağımsız bir şekilde yapmalıdır. Hukukun üstünlüğüne saygı duyulması Türkiye'de demokratik düzenin yeniden tesis edilmesi için yaşamsaldır."

Küresel Sanayi Sendikası'nın (IndustriALL) 18 Temmuz 2016 tarihli açıklamasında da benzer görüşler yer alıyor: "IndustriALL kesin bir dille 15 Temmuz darbesini kınamaktadır. Türkiye daha az değil daha fazla demokrasiye ihtiyaç duymaktadır. Gülen cemaati mensuplarınca yapıldığı bildirilen darbe, demokrasiyi savunmak için sokaklara dökülen halkın sayesinde yenildi. Darbe girişiminden ve 249 masum insanın ölümünde sorumlu olanların belirlenmesini ve şeffaf bir şekilde yargılanmasını istiyoruz. Darbe muhalif grupların, sivil toplumun ve sendikaların ezilmesi için bir gerekçeye dönüşmemeli."

Darbecilerle mücadele hukuk içinde olmalı

Uluslararası sendikal örgütlerin tümü darbe girişimine karşı net bir tavır alırken, darbecilerle mücadelenin hukuk içinde sürdürülmesini istiyor ve bu yönde kaygılarını örneklerle dile getiriyorlar. Açıklamalarda yer alan bazı ifadeler ve değerlendirmeler elbette tartışabilir. Ancak darbeye karşı bunca net açıklamadan sonra uluslararası sendikal örgütlerin darbecileri ve FETÖ'yü desteklediğini iddia etmek insafla ve izanla bağdaşmaz. Türkiye'de uzun zamandır devam eden otoriterleşme uluslararası alanda ciddi kaygılara yol açıyor. Darbeyle

mücadelenin hukuk dışına çıkma ve yeni ihlallere yol açma ihtimali de baskın bir kaygı durumunda. O yüzden darbeyi eleştiren açıklamalara yoğun bir hukuka saygı vurgusu eşlik ediyor.

Nitekim bu kaygıların haksız olduğu söylenemez. FETÖ ile yan yana gelemeyecek isimlerin, FETÖ ile mücadele etmiş insanların, sosyalist kimliğiyle bilinen Eğitim Sen üyesi akademisyenlerin ve öğretmenlerin darbe ve FETÖ gerekçesiyle açığa ve göz altına alınması uluslararası sendikaların kaygılarını doğrulamıyor mu? Yüzlerce KESK üyesinin FETÖ ile ilişkilendirilerek açığa alınmasının izahı var mı? Devleti büyük bir aymazlıkla ve sistemli bir şekilde FETÖ'ye peşkeş çekenlerin hiçbiri istifa etmez ve hesap vermezken, parasını zamanın makbul bankasına yatıran, çocuğunu zamanın el üstünde tutulan okullarına yollayan sıradan insanlara yaşatılanların izahı var mı?

Uluslararası sendikal örgütlerin darbeye karşı tutumu net. Çifte standartsız bir biçimde darbeye karşı dururken darbeyle mücadelenin hukuk içinde yürütülmesini, temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesini istiyorlar. Asıl bu tutumdan rahatsız olanları anlamak zor.

Bombalar, acılar, duvarlar ve köprüler

BirGün 19 Aralık 2016

Bir bomba daha patladı, bir katliam daha yaşandı. Bu kez terörün hedefinde çarşı iznine çıkan silahsız, savunmasız erler vardı.

Bir başka bombalı terör saldırısında yitirdiğimiz Onat Kutlar'ın dizeleriyle

"kışlaların bir siyah bir beyaz düzenine güleç bir dağınıklık getiren askerlik anıları"

yerini onulmaz bir acıya bıraktı.

Mütevazı asker harçlıkları harcanamadı. Özlemle beklenen "şafak" yerini soğuk musalla taşlarına bıraktı.

Katledilen erlerin fukara evlerine bayraklar asıldı yine. Yıllardır hep yoksul şehit evlerine asılıyor bayraklar.

Ateş düştüğü yeri yaktı. Hiçbir tesellisi olmayan bir acıyla kavruldu analar, babalar, kardeşler. Başka bir acıya benzemez evlat acısı, kardeş acısı.

Herkes kendi hayatına dönecek ama analar, babalar, kardeşler ömür boyu o acıyla yaşamaya devam edecek.

1970'lerin o karanlık, şiddet ve terör günlerinde gencecik oğlu arkadan vurularak öldürülen babanın sorusundadır o acı: "Sen hiç oğul emzirdin mi kör kurşun?"

Suruç'ta, Ankara Garı'nda, Güvenpark'ta Dolmabahçe'de Kayseri'de patlayan bombalar ve yaşanan vahşet arasında fark yok.

Kim yaparsa yapsın, amacı ne olursa olsun eşyayı adıyla çağırmak lazım: Terör terördür. Terör insanlık suçudur. Terör eylemi failleri de terör örgütü!

Amasız, fakatsız, tereddütsüz; bombaları, terörü lanetlemek ve hayatı savunmak şart.

Patlayan her bomba, her terör eylemi sadece ölüm, kan ve göz yaşı saçmakla kalmıyor.

Patlayan her bomba köprüleri yıkıyor ve yeni duvarlar örüyor.

Patlayan her bomba memleketi uçuruma biraz daha yaklaştırıyor.

Patlayan her bomba korkuyu, galeyanı ve linç duygusunu tetikliyor.

Bombaların arkasına saklanan vahşet ile kalabalıkların içine saklanmış vahşet buluşuyor. Her intikam bir başka intikamı tetikliyor.

Gandi'nin dediği gibi: "Göze göz, dişe diş düşüncesi bütün dünyayı kör ediyor"

Her terör eylemi özgürlüklerin biraz daha kısılmasına, hukukun yok olmasına yol açıyor.

Patlayan her bomba bir haksızlığın daha üstünü örtüyor, hakları ve özgürlükleri savunmayı biraz daha zorlaştırıyor.

Terör tırmandıkça söz söylenemez oluyor. Bombaların sesi yükseldikçe vicdanların sesi duyulmaz oluyor.

Terörün sesi işçilerin sesini kısıyor. Patlayan her bomba iş cinayetlerinde ölen işçiler gerçeğini biraz daha örtüyor.

"Alışmayacağız" diyoruz ama terörle, şiddetle yaşamaya alışıyoruz. Ateş düştüğü yeri yakıyor ve bir sonraki katliama kadar normal hayata dönüyoruz.

Terörü önlemekle yükümlü olanlar, yurttaşların yaşam güvencesini sağlamak zorunda olanlar "daha çok şehit" diyebiliyor.

Patlayan her bomba hukuk devletinin ve insan haklarının altını biraz daha oyuyor. Terörü önlemek adına, insan hakları ve hukuk devleti tahrip edilirse asıl o zaman bombalar kazanmış olur.

Uçurumun kıyısındaki memlekete sahip çıkmak için, terörü amasız fakatsız lanetlemek, demokrasiyi ve hukuk devletini amasız fakatsız savunmak lazım.

Bombalar köprüleri yıkar yeni duvarlar örer. Henüz vakit varken, bombalara ve teröre inat, köprüler kurmak lazım!

Hamasetin değil, metanetin, basiretin ve ferasetin zamanıdır. Ve cesaretin zamanıdır. Gandi'nin sözünü ettiği yerden beslenen cesaretin zamanı:

"Şiddet karşıtlığının ürettiği güç kesinlikle insan yeteneğinin icat ettiği tüm silahların gücünden üstündür."

Sendikaların ortak kaygısı

BirGün 7 Kasım 2016

Uluslararası sendikal örgütlerin temsilcileri 12-13 Ekim 2016 tarihinde Ankara'yı ziyaret etti. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) temsilcilerinden oluşan heyet, 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında dayanışma içinde olduğunu göstermek ve gelişmeleri yerinde görmek amacıyla Türkiye'ye geldi. Türkiye'den dört sendikal örgüt (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK) uluslararası sendikal örgülere (ITUC ve ETUC) üye. MEMUR-SEN

bağımsız bir sendikal örgüt olmadığı gerekçesiyle ITUC ve ETUC'a üye kabul edilmiyor.

Uluslararası sendikal delegasyonun ziyareti sırasında üye örgülerle ortak bir toplantı yapıldı ve darbe girişimi ve sonrasında yaşananlar masaya yatırıldı. Heyetin gündeminde darbe girişimi sonrası kamuda yaşanan yoğun tasfiyeler önemli bir yer tuttu. ITUC, ETUC, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK arasında yapılan ortak toplantının ardından bu altı örgüt adına ortak bir açıklama yayımlandı.

Pek yankı uyandırmayan hatta TÜRK-İŞ'in Resmî internet sitesine dahi konmayan bu açıklama ciddi uyarılar içeriyor. ITUC ve ETUC ile DİSK ve KESK'in darbe girişimi sonrası yaşananlar konusundaki eleştirileri ve kaygıları zaten biliniyor. Ancak bu eleştirileri TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in de Resmî olarak paylaşması oldukça önemli.

Açıklamaya göre uluslararası delegasyonun ziyaretinin amacı, başarısız darbe girişiminin ardından uluslararası ve Avrupa sendikal hareketinin Türkiye halkı ve sendikalarıyla dayanışma içinde olduğunu göstermek ve dört üye örgütle (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK) sendika üyelerinin güncel durumunu değerlendirmekti. Açıklamada darbe girişimi sonrası yaşanan kitlesel ihraç ve işten çıkarmaların büyük ölçüde hukuksuz ve delilsiz olduğu vurgulandı:

> "Heyet özellikle, Türk Hükümeti'nin kamu çalışanları başta olmak üzere, çalışanları çoğunlukla kanıt ve dayanağı olmaksızın veya hukukun üstünlüğü ilkesiyle örtüşmeyen bir biçimde, kitlesel olarak işten çıkarmasını endişe verici bulmaktadır."

Darbe girişimin, terör saldırılarının ve anayasa dışı yöntemlerle demokrasiye son verme girişimlerinin kınandığı ortak açıklamada, net bir kaygı ve uyarı yer alıyordu:

> "Toplantıya katılan tüm konfederasyonlar darbe girişimini demokrasiye yönelik bir saldırı olarak görmekte, iktidarı ele geçirmeye ve demokrasiyi ortadan kaldırmaya yönelik her türlü terör saldırısına ya da anayasaya aykırı girişimlere karşı durulması gerektiğini, ancak bu durumun demokratik hakları sınırlayan anayasal değişikliklere ve binlerce işçinin geçim kaynaklarının yok edilmesine yol açmaması gerektiğini ifade etmektedir."

15 Temmuz kanlı darbe girişimi sonrasında darbeyle ilgisi olmayan binlerce çalışanın kamudan çıkarılması ve basın-ifade özgürlüğüne yönelik yoğun ihlaller malum. Altı sendikal örgütün ortak açıklaması bu kaygıları hükümete yakınlıklarıyla bilinen TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in de paylaştığını gösteriyor. TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ de başta kamu çalışanları olmak üzere çalışanların çoğunlukla kanıt ve dayanağı olmaksızın ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmayan bir biçimde işten çıkarıldığını teyit etmiş oluyor.

Diğer konfederasyonlarla birlikte TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ de darbeyle ve terörle mücadelenin demokratik hakları sınırlayan anayasal değişikliklere ve çalışanların geçim kaynaklarının yok edilmesine yol açmaması gerektiğini söylüyor. Kuşkusuz bu değerlendirmeler doğrudur ve bu uyarıları yapmak sendikal örgütlerin görevidir. Uzun zamandır ortak bir tutum al(a)mayan ve ortak bir açıklama yap(a)mayan

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK'in darbe girişimine ve darbe girişimi sonrası yaşanan hukuksuzluklar ilgili ortak tutum alması önemlidir ve bu tutum kâğıt üzerinde kalmamalıdır.

Eğer bu ortak açıklama yasak savmak amacıyla yapılmadıysa, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ de altına imza attıkları açıklamada vurgulandığı gibi çoğunlukla kanıt ve dayanağı olmayan hukuksuz tasfiyelerin durdurulması ve haksız yere işlerinden çıkarılan çalışanların işlerine iadesi ve demokrasinin savunulması için ciddi çaba harcamalıdır.

Vekil adaylarının mesleki-sosyal durumu

BirGün 4 Haziran 2018

24 Haziran 2018 seçimlerine katılacak partilerin milletvekili aday listesi kesinleşti. Meclisin rolünün azalacağı yeni rejimde milletvekillerinin işlevi de azalacak. Ancak tuhaf bir biçimde vekil sayısı 550'den 600'e çıkarıldı. Milletvekili listeleri çeşitli boyutlarıyla çok tartışıldı. Özellikle kimin kaçıncı sıradan aday gösterildiği üzerinde kıyametler koptu. Türkiye'de siyasal partiler rejiminde milletvekili özerkliği yok denecek kadar az. Önseçim ve parti içi demokrasinin çok çok sınırlı olması nedeniyle vekillerin çoğunun lidere tabi olduğu sır değil. Bu nedenle yasama faaliyetinde özerk olmak bir yana, parti ilkeleri bir yana lidere göre hareket edildiği biliniyor. Ancak yine de vekillerin müktesebatı (mesleği, sosyal kökeni, bilgisi, birikimi) büyük önem taşıyor.

Bir havayolu şirketine taşeronluk yapan bir şirket sahibi veya ortağı vekil olduğunda kişisel çıkarı gereği havacılıkta grevi yasaklatmak için kanun teklifi verecektir. Bir işadamı veya iş kadını vekil olduğunda TOBB'un bir dediğini iki etmeyecek ve işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatının içini boşaltmak için kolları sıvayacaktır. İşçilik nedir bilmeyen bir vekil "güzel öldüler" veya iş cinayetlerine "fıtrat" diyebilecektir. Dolayısıyla vekillerin müktesebatı, mesleki ve sosyal konumu oldukça önemli. Devletle, siyasetle sınıfların ilişkisini anlamak için bakılacak yerlerden biri de vekillerin sosyal kompozisyonudur. İşte bu gözle milletvekili aday listelerine bakmaya çalıştım.

Yüksek Seçim Kurulu tarafından yayımlanan aday listelerindeki meslek bilgisinden hareketle bir değerlendirme yapmaya çalışacağım. Meslek bilgisi sütununda bazen meslek, bazen sosyal sınıf bilgisi, bazen de yetersiz bilgiler yer alıyor. Bu değerlendirmenin oldukça fazla sınırlılıkları olduğunun farkındayım. Listelerdeki meslek bilgisi adayın gerçek meslek bilgisini yansıtmayabiliyor veya parti görevlileri tarafından doldurulan tek tip bilgiler olabiliyor. Ancak yine de vekil adaylarının veya partilerinin hangi mesleğe veya sosyal sınıf ve kategoriye önem verdikleri konusunda genel bir bilgi edinebiliyoruz.

Mesleksiz vekil adayları

Vekil adaylarının veya partilerinin bildirdikleri meslekler arasında ilk sırayı serbest, serbest meslek veya serbest/özel diye ifade edilen sözde "meslek" alıyor.

655 aday mesleğini serbest veya serbest/özel diye ifade etmiş. Vekil adayları içinde en büyük grubu yüzde 14 ile "serbest" meslek erbabı oluşturuyor. Ancak bunlar esnaf veya kendi hesabına çalışan mühendis ev mimarlar değil. Bu ciddi bir mesleksizlik eğilimine veya kendini mesleğini bilmeme, söylememe veya daha önemli gösterme eğilimine işaret ediyor. AKP listelerinde ise serbest/özel kategorisi tercih ediliyor. Bu meslek kategorisi içinde örneğin Başbakan Binali Yıldırım, Çalışma Bakanı Jülide Sarıeroğlu, Dışişleri Bakanı Mevlut Çavuşoğlu, Nabi Avcı, Numan Kurtulmuş gibi isimler yer alıyor. Oysa bu isimlerin hepsinin meslekleri var örneğin Binali Yıldırım gemi yüksel mühendisi, Numan Kurtulmuş ve Nabi Avcı öğretim üyesidir. Öğretim üyelerinin mesleğinin serbest/özel yazılması tuhaf olsa gerek.

Listede tuhaf meslek tanımları var dört aday mesleğini milletvekili olarak ifade ederken, 47 aday siyasetçi olarak (siyaset bilimci değil) ifade etmiş. Mesleğin bir vasıf, kalifikasyon, edinilmiş beceri olduğunun çoğu aday farkında değil veya diğer bir ifadeyle yaygım bir mesleksizlik, vasıfsızlık söz konusu.

Adaylar içinde gerçek anlamda mesleğini ifade eden ve en yaygın grubu oluşturanlar profesyonel meslekler olarak bilinen avukatlar, mimar-mühendisler, hekimler, mali müşavirler. Avukat vekil adayları ikinci büyük aday grubunu oluşturuyor. Adayların yüzde 10'dan fazlası (462 aday) avukatlardan oluşuyor. Halen meclisteki en büyük mesleki grup avukatlardan oluşuyor. Yeni mecliste de en büyük gruplardan biri olacaklarına kuşku yok. Mühendis ve mimarlar ise avukatlardan sonraki diğer büyük grubu oluşturuyor. Saptayabildiğim 360'tan fazla mühendis ve mimar aday var ve oranları yüzde 7 civarında. İnşaatın bu kadar revaçta olduğu bir dönemde mühendis ve mimarların ikinci büyük meslek grubu olması şaşırtıcı değil. Mesleğini serbest olarak ifade edenlerin içinde de çok sayıda mühendise rastlanmaktadır.

Akademisyen vekil aday sayısının da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 320 civarında akademisyenin aday olduğunu görüyoruz. Akademisyenlerin oranları yüzde 7 civarında. Eğitimci ve öğretmen aday sayısı ise 230 civarında ve oranları yüzde 5. İlginç olan öğrenci aday sayısının yüksekliğidir. 300 öğrenci milletvekili adayıdır. Öğrenci adayların HDP, Vatan ve Hür Dava partilerinde yoğunlaştığı görülüyor. Ancak öğrenci adayların seçilebilecek yerlerde olduklarını söylemek oldukça zor. Özellikle AKP ve CHP'deki öğrenci adaylar seçilebilecek sıralarda değiller. Öğrenci adayların sembolik olduğu söylemek mümkün.

Meslek grupları içinde dikkat çeken diğer gruplar ise şöyledir: Hekimler ve eczacılar (205 aday, yüzde 5), mali müşavir ve muhasebeci (112 aday, yüzde 2), ekonomist-iktisatçı 80, işletmeci 56 aday. Ayrıca mesleğini gazeteci ve yazar olarak ifade eden aday sayısı 70'ten fazladır.

Vekil adaylarının sınıfsal konumları

Meslek sütununda kimi adaylar mesleklerini değil de sosyal konumlarını ve sınıflarını yazmayı tercih ediyor. Meslek ve sosyal sınıf/konum ayrı ayrı belirtilmediği için aday listesinin gerçek sınıf kompozisyonunu çıkarmak zor. Çünkü

mesleğini mühendis olarak yazan bir aday pekâlâ işveren de işçi de olabilir. Ancak yine de bazı ipuçlarına ulaşmak mümkün. Adayların 410'dan fazlası kendini iş adamı, iş kadını, iş insanı, sanayici ve tüccar olarak ifade etmiş. Adaylar içindeki oranları yüzde 8,5'u aşıyor. CHP adayları genellikle iş insanı demeyi tercih ederken, İyi Parti adayları iş adamı ve iş kadını, MHP adayları iş adamı demeyi tercih etmiş. İlginç olan AKP listelerin tek bir adayın dahi kendini iş adamı olarak nitelememesi bunun yerine serbest/özel gibi renk vermeyen bir sıfat tercih edilmiş. AKP listelerindeki sermayedarların serbest/özel başlığı altında gösterildiğini düşünmek mümkün. Bu kategoride yer alanların 200'den fazlasının seçilebilecek yerlerde aday gösterildiğini söylemek mümkün.

Kendini yönetici olarak ifade eden sayısı ise 190 civarındadır. Yönetici kategorisi de tıpkı serbest meslek kategorisi gibi belirsizdir. Örneğin bir sendika başkanı listelerde yönetici olarak yer almaktadır. Oysa mesleği işçiliktir.

Aday listelerinde esnaf olarak kendini tanılayan aday sayısı ise 264'tür (oranı yüzde 5,4). Esnaf adayların sadece biri AKP'den 10'u CHP'den ve geri kalanları ise diğer partilerden adaydır. Esnaf konumunda olanların bir kısmının serbest meslek adı altında AKP'den aday olmuş olması da muhtemeldir. Ancak esnaf adayların neredeyse hiçbiri seçilebilecek sıralardan aday değildir. Çiftçi aday sayısı ise 50 ile sınırlıdır. AKP'den 3, CHP'den 10 çiftçi adaydır. Çiftçi adayların çok azı seçilebilecek yerlerden adaydır. Ev kadını aday sayısı 100'e yakındır. AKP'de kendini ev kadını olarak tanılayan aday yokken, CHP'de 5 ev kadını aday vardır. Ev kadınlarının daha çok Saadet, Hür Dava, HDP ve Vatan Partisinden aday oldukları görülmektedir. Ev kadınlarının hiçbiri seçilebilecek sıralardan aday değildir.

Son olarak işçilerin durumuna bakalım. Listelerde kendini işçi olarak tanımlayan aday sayısı 176'dır. İşçi adayların toplam adaylara oranı yüzde 3,5'tir. Ancak bazı işçi adayların sosyal konumlarını değil de mesleklerini belirttikleri düşünüldüğünde bu sayı artabilir. Ancak işçi kimliğine vurgu yaparak aday olanların sayısı 176'dır. Ayrıca iki işçi sendikacının da aday olduğunu biliyoruz. CHP'de üç işçi-sendikacı aday görüyoruz. AKP'de bir aday kendini işçi olarak ifade etmiş. İşçi adayların 160'tan fazlasının HDP, Hür Dava ve Vatan partisinden aday olduğu görülüyor. İşçi kimliğini vurgulayan adayların da neredeyse hiçbiri seçilecek yerlerden aday değil.

Aday listelerinin durumu böyle bakalım, seçimler sonucu nasıl bir sınıfsal ve mesleki kompozisyonu olacak meclisin.

BÖLÜM 15
Uluslararası hukuka uyumsuzluklar

AB uyumunda çifte standart

Radikal 14 Temmuz 2003

AKP hükümeti, bir yandan AB'ye uyum doğrultusunda yeni uyum paketleri hazırlarken öte yandan uygulamada bunları gölgeleyecek adımlar atıyor. AB uyum sürecinde söylemle eylem arasındaki uyumsuzluk devam ediyor. Bunun son örneği Petlas grevinin "millî güvenliği bozucu nitelikte görüldüğü" gerekçesiyle 2 Temmuz 2003'te hükümet tarafından 60 gün süreyle ertelenmesidir. Türk mevzuatına göre bir grevin ertelenmesi aslında grevin yasaklanması anlamına geliyor. Erteleme süresi bitiminde grev yeniden başlayamıyor. Bir AB ülkesi için hatta bir aday ülke için hayal edilmesi bile zor bir uygulama olan bu grev erteleme kararı sadece Petlas'ı değil devam eden kamu ve özel sektör sözleşmelerinin geleceğini de etkileyecek ve ülkemizdeki demokrasinin sınırları konusunda güçlü olumsuz sinyaller verecek niteliktedir.

İnsan hakları ve sosyal haklara ilişkin temel uluslararası belgelerde (BM, Avrupa Konseyi, ILO) temel hak ve özgürlüklerin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen grev hakkının idari bir tasarrufla ortadan kaldırılması AB'ye uyum konusunda ülkemizdeki çifte standartları bir kez daha gözler önüne seriyor; Türkiye'nin demokratik kriterler ve sosyal politika açısından AB ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) normlarından ne kadar uzakta olduğunu gösteriyor.

Son grev erteleme kararı iki açıdan bir turnusol kâğıdı işlevi görmektedir. Birincisi "millî güvenlik" konseptine ilişkindir. Bütün AB uyum sürecine damgasına vuran, "Türkiye'nin kendine özgü şartları" söylemi ve her sorunu "millî güvenlik" açısından görme zihniyeti sendikal haklar açısından da AB'ye uyumu geciktiriyor. Grev hakkı, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin bildirdiği görüş doğrultusunda hükümet tarafından askıya alınabiliyor. "Millî güvenlik"

gerekçesiyle ve MGK Genel Sekreterliğinin görüşü doğrultusunda bir grevin ertelenmesi hangi AB normu ile bağdaştırılabilir? Dahası bu tutum "askerin politikadaki ağırlığını azaltma" söylemi ile ne kadar uyumludur? "Millî güvenlik" pek çok başka alanda olduğu gibi sendikal haklar alanında da bir "bahane" olarak kullanılmaktadır. Yoksa ülkemizin millî güvenliğinin lastik ve bardak üretiminin aksamasıyla ile zaafa düşeceğini iddia etmek akılla, hukukla ve bilimle bağdaşmaz.

İkincisi, AB ve ILO tarafından yıllardır dile getirilen ve eleştirilen grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürme ısrarıdır. Bu konuda "devletin sürekliliği" prensibi tam olarak işlemektedir! Grev erteleme konusunda AKP hükümetinin önceki hükümetlerden hiçbir farkı yoktur. Ülkemizde yıllardır sistematik bir biçimde grev hakkı engellenmektedir. Türkiye'de grev hakkı sadece kâğıt üzerinde vardır, uygulamada yoktur. Son yıllarda cam, lastik, kâğıt ve genel hizmetler işkollarında pek çok grev, işverenleri talebi üzerine ertelenmiş; aslında yasaklanmıştır. Hükümetler, ülkemizin uluslararası taahhütlerini açıkça çiğneyerek grev hakkını askıya almışlardır. İdarenin her an istediği grevi yasaklama imkânının bulunduğu bir ülkede Kopenhag kriterlerine uyumdan söz etmek mümkün değildir. Çünkü Kopenhag kriterleri demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işler durumda olması demektir. Buna grev hakkı da kuşkusuz dahildir. Zaten son AB Anayasa taslağı temel haklar bölümünde grev hakkına açıkça yer vermiştir.

İdarenin temel bir hakkın özünü ortadan kaldırması karşısında, hukukun güvencesi olan ve uluslararası normları uygulayarak temel hakları geliştirilme doğrultusunda öncü olması gereken yargı erki ise tutuk davranmaktadır. Danıştay, önceki yıllarda idarenin grev erteleme kararlarına karşı yürütmeyi durdurma kararı verirken son kararlarında idarenin tutumunu onaylar bir tavır takınmakta ve yıllardır önünde duran dosyaların esasına girmeyerek; bu konuda hukuk devletinin gereği olan özgürlükçü bir tutum almayarak bu tip uygulamaları cesaretlendirmektedir.

Ülkemizde idare, temel bir hakkın, grev hakkının özünü ortadan kaldırırken AB ülkelerinde neler olmaktadır? Geçtiğimiz günlerde büyük bir grev dalgası Avrupa'yı kasıp kavurdu. Üstelik bu grevler, genel grev niteliği olan ve günlük yaşamı alt üst eden grevlerdi. Ancak hiçbir AB üyesi ülke hükümeti bu grevlere "millî güvenlik" gibi absürd bir gerekçeyle müdahale etmeyi düşünmedi; düşünemezdi de. Bu grevler demokratik yaşamın bir gereği; temel bir hakkın kullanımı olarak değerlendirildi. Bir hükümet grevden hazzetmeyebilir ancak demokratik hukuk devleti olmak grev hakkına saygı göstermeyi ve kullanımını güvence altına almayı gerektirir. Tıpkı diğer haklar da olduğu gibi. Demokrasiyi demokrasi yapan, onu çoğunluk diktatoryasından ayıran budur. Bir diğer deyimle temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulamamasıdır. Grev hakkına tahammülsüz bir rejim demokrasi değil olsa olsa otoriter-korporatist bir rejim olur.

AB'nin, uyum süreci ile ilgili olarak sadece mevzuatı değil uygulamayı görmek istemesinin nedeni şimdi daha iyi anlaşılmaktadır Bir yandan yeni uyum

paketlerini hazırlayan hükümetin, AB Komisyonunun 2002 İlerleme Raporu, 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) ve ILO'nun 2003 uygulama raporunda yer alan eleştirileri ve talepleri bir kenara iterek bir grevi ertelemesi uyum sürecinin diğer alanlarında da uygulamaya ilişkin kaygıları artıracaktır. Eğer hükümet, "bizim ekonomimiz grevi kaldırmaz" diye düşünüyorsa; bu yaklaşımın "bizim demokrasimiz AB standartlarını kaldırmaz" yaklaşımdan farkı nedir?

Hükümet, özellikle sosyal politika ve sendikal haklar açısından AB'ye uyumun gereklerini yerine getirmekte ağırdan almaktadır. 2001 Ulusal Programında yer alan "sendikal hakların ilgili ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi" taahhüdünün gerekleri halen yerine getirilmemiştir.

2003 Katılım Ortaklığı Belgesinde (KOB) Türkiye'nin sendikal haklar konusunda atması gereken adımlar; "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine uygun olarak özellikle sendikalara ilişkin kısıtlamaların kaldırılması" ve "öncelikle sendikal hakların güvence altına alınması, sendikalar üzerindeki kısıtlamaların kaldırılması" ifadeleriyle vurgulanmıştır. ILO ilkelerine uyum konusuna gelince; Haziran 2003'te toplanan ILO Genel Kurulu'na sunulan uygulama raporunda Türkiye'nin sendikalaşma, örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkı konusunda 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırı mevzuatını henüz değiştirmediği vurgulanmış ve aykırılıkların giderilmesi istenmiştir. ILO, 2003 raporunda belirtilen eleştirilerin benzerlerini önceki raporlarında da yer dile getirmişti. Ancak bugüne değin bu konuda hiçbir adım atılmadı. Oysa AB'ye giden yolun bir kısmı ILO'dan geçmektedir.

2003 ILO Genel Kurulu'na sunulan uygulama raporunda; devlet adına "yetki kullanan üst düzey kamu görevlileri hariç grev hakkının tüm çalışanlara tanınması gerektiği" vurgulanmıştır. Ayrıca sendikaların faaliyetlerini hükümetlerin müdahalesi olmadan özgürce sürdürebilmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı şekilde 2002 AB Türkiye İlerleme Raporunda da "sendikaların örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkına ilişkin sınırlamalarla karşı karşıya" olduğunun altı çizilmiştir.

Bu eleştiri ve talepler doğrultusunda; hükümet, Avrupa Birliği uyum sürecinde sendikal haklar konusunda aşağıdaki düzenlemeleri hızla yerine getirmelidir.

> Avrupa Sosyal Şartı'na konan çekincelerin kaldırılması ve gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının bir an önce onaylanması,
>
> Anayasa'nın 51, 53.ve 54. maddelerinin yeniden düzenlenmesi; sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ile ilgili düzenlemelerin AB ve ILO normlarına uygun hale getirilmesi,
>
> ILO normları doğrultusunda tüm çalışanlara sendikalaşma, toplu sözleşme hakkı tanınması, devlet adına yetki kullanan üst düzey kamu grevlileri hariç tüm çalışanlara grev hakkı tanınması ve grev hakkının kullanımını sınırlayan hükümlerin Anayasadan çıkarılması,

Sendika yöneticilerinin görevlerini sırasında Milletvekili olmalarını engelleyen Anayasa'nın 82. maddesine değiştirilmesi,

2821 sayılı Sendikalar Yasasında yer alan ve kamu makamlarının sendikaların içişlerine karışmasına olanak veren, sendikaların kendi faaliyetlerini özgürce sürdürme haklarını kısıtlayan düzenlemelerin ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi doğrultusunda ortadan kaldırılması,

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasında yer alan grev yasakları ve grev ertelemeleri ile ilgili düzenlemelerin kaldırılması,

Sendikalara toplu sözleşme yapabilmek için yüzde 10 işkolu barajı şartı getiren düzenlemenin kaldırılması,

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasında yer alan sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin sınırlama ve yasakların kaldırılması,

Hem AB hem ILO tarafından yıllardır talep edilen bu düzenlemelerin neden bu güne kadar yasalaşan uyum paketlerinde yer almadığı anlaşılır değildir. Hükümet çifte standartsız bir uyum süreci ve 2003 İlerleme Raporunun olumlu olmasını istiyorsa temel sendikal haklar ve sosyal politikaya ilişkin adımları hızla atmak zorundadır. Uyum sürecinde sendikal hakları ve sosyal politikayı ihmal eden ve temel hak ve özgürlükleri açıkça çiğneyen bir zihniyetle AB üyeliği gerçekten de zor. Amasız-fakatsız, çifte standartsız bir demokrasi anlayışı olmadan ülkemizin sosyal bir hukuk devleti olması gerçekten de zor. Hükümet boşuna başka yerde "AB'ye engel güçler" aramasın ve "bürokratik oligarşinin" arkasına saklanmasın; önce kendi zihniyetini değiştirmeli, söylemiyle eylemini uyumlu hale getirmelidir.

CHP ve AB uyum süreci

Radikal İki 3 Ağustos 2003

Ülkemizde tuhaf şeyler oluyor! AB uyum süreci bu tuhaflıkların daha da gün ışığına çıkmasına yol açıyor. AB sürecinde atılması gereken adımlarla ilgili hiçbir sol parti net bir lehte tutum alamazken özellikle CHP'nin tavrı dikkat çekiyor. Hem ana muhalefet olması hem de kendini "sosyal demokrat" olarak tanımlaması bu partinin AB sürecindeki politikasını daha da önemli kılıyor. CHP, en hafif deyimle AB sürecinde atılması gereken adımların bir bölümüne "mesafeli" yaklaşıyor ve "acele edilmemesini" gereğini savunuyor. Bu tarz bir itirazın muhafazakâr bir partiden gelmesi anlaşılır ancak sol/sosyal demokrat iddialı bir partinin böylesi bir tutum içinde olması ülkemizdeki tuhaflıkları artırıyor.

Bilindiği gibi, Türkiye'nin "AB kriterlerini" yerine getirdiği ve daha fazla uyum paketine gerek olmadığı iddiası önce Deniz Baykal tarafından dile getirildi. Baykal Türkiye'nin uyum sürecinde aldığı mesafenin yeterliliğine işaret

etmek için "Portekiz'in üyelik görüşmelerine başladığı sırada Anayasasında ordunun rejime müdahale yetkisi vardı" görüşünü dile getirdi. Ancak bu benzetmenin kendisi de bir tuhaftı.

Şöyle ki; Portekiz Mart 1977'de Topluluğa üyelik için başvurdu ve Ocak 1986'da 8 yıl sonra Topluluk üyesi oldu. AB'nin, Orta ve Doğu Avrupa'ya yönelik yeni genişleme sürecinde ön koşul olarak belirlediği Kopenhag Kriterleri bu dönemde söz konusu değildi. Kopenhag Kriterleri Haziran 1993 AB zirvesinde kabul edilmiş, özellikle Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin üyeliği için getirilmiş asgari siyasi standartlardır. 1993 öncesinde siyasi kriterler Topluluğun/Birliğin kurucu antlaşmalarının içinde yer almıyordu. 1993 yılında, Roma Antlaşması'nı büyük ölçüde değiştiren ve AB'yi kuran Maastricht Antlaşmasında demokrasi ve insan hakları konularına ilk kez yer verilmiş ve daha sonra 1997 yılında Amsterdam Antlaşması'nın 6. maddesinde, bu unsurların AB üyeliği için vazgeçilmez olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla Portekiz benzetmesi, kötü örneğin örnek olamayacağı prensibi bir yana zamandizinsel olarak da doğru değildir.

Deniz Baykal'ın açıklamalarının ardından, "AB kriterleri tamamlandı" iddiası bu kez CHP Milletvekili ve Genel Başkan Dış Politika Danışmanı Onur Öymen tarafından ve CHP'nin görüşleri olarak (28 Temmuz 2003, Radikal) bir kez daha dile getirildi. Anlaşılan o ki, "AB kriterleri tamamlandı" yaklaşımı esaslı bir CHP yaklaşımıdır. Bu nedenle "kriterler" meselesinin bir kez daha ele alınmasında yarar vardır.

Siyasi kriterlerin (namı diğer Kopenhag kriterlerinin) pek çok boyutu olmakla birlikte biz özellikle bir sol/sosyal demokrat partiyi daha da yakından ilgilendiren sendikal ve sosyal haklarla ilgili yönleri üzerinde durmak istiyoruz. Sadece bu alanda atılması gereken ve henüz atılmayan adımlar bile bir sol/sosyal demokrat partiye "AB kriterleri tamamlandı" deme hakkını vermez.

Siyasi kriterler, aday ülkelerde demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü insan haklarına ve azınlıklara saygıyı güvence altına alan kurumların istikrarlı bir biçimde var olması anlamına gelmektedir. Bu kriterler geniş anlamda örgütlenme, sendikalaşma ve sendikal özgürlükleri de kapsamaktadır. Bu nedenledir ki gerek Katılım Ortaklığı Belgeleri gerekse İlerleme Raporlarının Siyasi Kriterler bölümlerinde sendikal ve sosyal haklar açıkça belirtilmekte ve bir uyum kriteri olarak yer almaktadır. Türkiye'nin 2001 Ulusal Raporunda da bu haklara ilişkin açık taahhütler vardı. Ancak AKP Hükümeti, AB'nin aksi yönde eleştiri ve taleplerine rağmen sendikal haklara ilişkin taahhütleri 2003 Ulusal Raporundan tümüyle çıkardı. Fakat burada bir tuhaflık yok: bu kriterleri sahiplenmesi gereken güçler; sendikalar ve sol partiler gereğini yapmazsa neo-liberal bir parti neden sahiplensin!

Bir sosyal demokrat partiden "AB Kriterleri tamamlandı" gibi bir itiraz yerine "sosyal" sıfatına da uygun olarak bu alandaki eksikler başta olmak üzere (ve AB uyum süreci vesile edilerek) daha ileri adımlar atılması yönünde baskı yapması beklenirdi. Ancak Ulusal Programın sendikal ve sosyal boyutunun budandığı günlerde CHP de frene basmaktadır.

Oysa daha çok kriter ve ön koşul var yerine getirilmesi gereken. İşte hâlâ tamamlanmayan bazı "sosyal" ve "demokratik" kriterler.

> Anayasa'da (darbeciler tarafından yapılan ve 21 yıldır yürürlükte olan) ağır grev yasakları varlığını sürdürüyor. AB ülkelerinde günlük olaylardan olan genel grev, dayanışma grevi ve siyasi grev Anayasaya göre yasak,
>
> Anayasa, kamu çalışanlarına sadece göstermelik bir toplu görüşme (toplu sözleşme değil) hakkı tanıyor ve son sözü hükümet söylüyor. Ülkemizde (AB ülkelerinde görülmeyen bir biçimde) devlet adına yetki kullanmayan kamu personeli grev yasağı kapsamında,
>
> Anayasa, grev erteleme ve yasaklamasına olanak tanıyor ve yasa ile idareye ayrıntılı bir grev erteleme (fiilen yasaklama) yetkisi tanınıyor.
>
> Anayasa, bir sendika yöneticisinin milletvekili olmasını diğer bir deyimle sendikaların siyasete örgütlü katılımını (AB ülkelerinde görülmeyen bir biçimde) engelliyor. Nitekim CHP Milletvekili olan sendikacılar da seçildiklerinde görevlerinden ayrılmak zorunda kaldılar.
>
> Anayasa Yüksek öğretim elemanları dışında memurlara (AB ülkelerinde görülmeyen bir biçimde) ağır bir siyaset yasağı getiriyor.

Anayasa yanında yasal alanda da pek çok kısıtlama devam ediyor:

> Devlet, sendikaların iç işlerine karışabiliyor; tüzüklerine ve işleyişlerine müdahale edebiliyor. Sendika yöneticisi seçilmek için üyelerin seçimi yeterli olmuyor ayrıca on yıllık işçilik koşulu aranıyor. Aynı koşul işveren sendikası yöneticiliği için aranmıyor. Bu koşul çıplak bir sınıfsal ayrımcılık örneğidir.
>
> Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesi yüzde 10 işkolu barajını aşma koşuluna bağlanıyor. Bunu saptama yetkisi, siyasi bir organ olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından veriliyor. Yetki barajı bir yandan siyasi bir baskı aracı olarak kullanılıyor bir yanda sendika kurma özgürlüğünü engelliyor.
>
> Aralarında bankacılık, noterlik, şehir içi deniz-kara-demiryolu ulaşımı, raylı taşıma hizmetleri, su, elektrik havagazı işleri ve eğitim kurumları da olmak üzere pek çok alanda yaygın bir grev yasağı uygulanıyor,
>
> 657 sayılı yasaya tabi memurların tümü grev yasağı kapsamında yer alıyor,
>
> Hükümet istediği grevi, MGK Genel Sekreterliğinden görüş alarak "millî güvenlik ve genel sağlık" gerekçesiyle 60 gün erteleyebiliyor ve erteleme süresinin bitiminde sendikalar yeniden greve başlayamıyor. Bu hükme dayanarak, bugüne kadar hükümetler çok sayıda grevi ertelemiş ve fiilen grev hakkını ortadan kaldırmıştır.

Ve tüm bu sayılanlara ve daha fazlasına ilişkin eleştiriler AB İlerleme Raporlarında, Katılım Ortaklığı Belgelerinde ve ILO Uygulama Raporlarında dile getiriliyor ve her yıl mütemadiyen tekrarlanıyor. Her yıl rutin bir cümleyle: "Bu alanda kayda değer bir ilerleme sağlanamadı"!

Diğer siyasi kriterler; ordunun rolü, MGK, ifade özgürlüğü bir yana sadece sendikal-sosyal haklara bakıldığında bile Türkiye'nin yerine getirmesi gereken

daha çok kriter var. Ancak bu kriterleri öncelikle sahiplenmesi gerekenler frene basıyor ya da duyarsız davranıyor. Bu da ülkemizin bir başka tuhaflığı.

Sıra sosyal ilerlemede

Radikal 16 Ekim 2004

Avrupa Komisyonu 2004 İlerleme Raporu ile Türkiye ile üyelik müzakerelerine başlanmasını tavsiye ederken, 'özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklerine saygı ve hukuk devleti ilkelerinin ciddi ve ısrarlı bir şekilde ihlali durumunda' müzakerelerin askıya alınmasını da önerdi. Komisyon gerek İlerleme Raporu'nda gerekse Tavsiye Kararı'nda özellikle, 'İfade özgürlüğü, inanç özgürlüğü, kadın hakları, sendikal hakları içeren ILO standartlarına' uyum sağlanması için mevzuat ve uygulamanın genişletilmesi ve güçlendirilmesini istedi. Söz konusu ifadeler, her iki Komisyon metninde de sıkça yer aldı.

Raporda yer alan 'ILO standartlarına uygun sendikal haklar' ifadesi özellikle önem taşıyor. 2004 İlerleme Raporu sendikal hakları açıkça siyasi kriterlerin bir parçası olarak ele almakta ve diğer temel insan hakları ile birlikte aynı düzlemde değerlendirmektedir. Bu açıdan İlerleme Raporu sendikal ve sosyal haklara güçlü bir vurgu içermektedir. 1998'den bu yana açıklanan tüm raporlarda dile getirilen sendikal ve sosyal haklarla ilgili eksiklikler, 2004 raporunda daha sistemli ve tereddüde yer vermeyecek açıklıkta yer almıştır.

En açık ifadeler

İlerleme Raporu, siyasi kriterler bağlamında var olan eksik ve kısıtlamalar arasında sendikal haklara açık bir ifade ile yer vererek siyasi kriterlerin sadece dar anlamda klasik hak ve özgürlüklerle sınırlı olmadığını, sendikal ve sosyal hakların günümüzde temel insan haklarının ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamıştır. Raporun siyasi kriterler bölümünde sendikalaşma, toplusözleşme ve grev hakkına ilişkin sınırlamaların varlığını koruduğu ve Türkiye'nin ILO standartlarını karşılamaktan uzak olduğu dile getirilmektedir. Bu vurgu ayrıca sosyal politika ve sonuç bölümü ile Komisyonun Tavsiye Kararı'nda da yer almıştır. Rapor işçi sağlığı ve ayrımcılığa karşı korunma gibi bireysel sosyal haklar alanında ilerlemeler yaşandığını, ancak toplu sosyal haklar (sendikal haklar) alanında ciddi eksiklikler olduğunu dile getirmektedir. Raporda cam ve lastik sektöründeki grev ertelemeleri sendikal hakları kısıtlayan örnekler olarak sunulmaktadır.

Temel eleştiriler

Raporda sendikal-sosyal haklarla ilgili yer alan temel eleştiriler şöyle özetlenebilir:

> Sendikalaşma hakkı ve grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkı üzerinde ciddi sınırlamalar varlığı korumaktadır ve Türkiye hâlâ ILO standartlarını karşılamaktan uzaktır.

> Memurların önemli bir bölümünün sendikalaşma hakkı yoktur ve tümü grev ve toplu pazarlık hakkından yoksundur.
>
> Grevlerin ve gösterilerin ertelenmesi ya da iptali gibi sendikal hakları kısıtlayıcı çok sayıda uygulama vardır.
>
> Sendikalar yetki alabilmek için işyeri düzeyinde yüzde 50 ve işkolu düzeyinde yüzde 10 barajını aşmak zorundalar. Özel sektörde sendikalaşma prosedürü elverişsizdir ve maliyeti yüksektir.
>
> Türkiye 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı ile ilgili 5. maddesi ve grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkıyla ilgili 6. maddesi ile bu şartın gözden geçirilmiş şekli olan 1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı henüz onaylamamıştır.

Rapor, Türkiye'nin önüne sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili tamamlanması gereken ölçütler koymuştur. Komisyon, ILO standartlarına atıf yaparak, bu standartları AB üyeliği için bir çeşit siyasal kriter haline getirmiştir. Sendikal hakların, sadece müktesebata uyum bölümünün alt başlığı olan 'sosyal politika ve istihdam' başlığı altında değil Kopenhag Kriterleri'ne uyum bölümünde ele alınması sendikal haklara verilen önemi göstermektedir.

Yeni gündem

Hükümetin önünde yeni bir 'ilerleme' alanı vardır: Sosyal ve sendikal haklar. Şimdiye kadar sendikal-sosyal haklar AB uyum sürecinin en ihmal edilen alanı olarak kalmıştır. 59. hükümet, önceki raporlarda dile getirilen sosyal-sendikal uyum kriterlerini göz ardı etmiştir. Hatta grev hakkı konusunda sistematik bir ihlal süreci yaşanmış ve 2000'den sonra hiçbir anlamlı greve izin verilmemiş, sendikalara kapatma davası açılmış ve memurların sendikal hakların tanınmamıştır. Böylece hükümet, sosyal boyutu olmayan bir Avrupa bütünleşmesi yönünde irade göstermiştir.

İşveren örgütleri de AB sürecini öncelikle iktisadi bir bütünleşme süreci olarak ele aldılar ve sosyal uyumu rekabet gücünü zayıflatan bir faktör olarak gördüler. Nitekim hükümete baskı yaparak Ulusal Rapor'un revizyonu sırasında "sendikal hakların ve ILO standartlarının UP'den çıkarılmasını sağladır. Hükümet kendi siyasal öncelik ve kaygılarının da etkisiyle AB uyum sürecini klasik siyasal hak ve özgürlüklerle sınırlı görmüştür.

Hükümetin ve işveren örgütlerinin sendikal-sosyal hakları ihmal eden bu tutumunun aksine, İlerleme Raporu ve Tavsiye Kararı, sendikal haklar eksiksiz tanınmadan siyasi kriterlerin tamamlanmış olmayacağına vurgu yapmaktadır. Rapor sendikal haklarla diğer insan hakları sorunlarını eşit düzeyde ele alarak AB'nin salt iktisadi bir bütünleşme değil aynı zamanda sosyal boyutu olan bir bütünleşme olduğunu göstermektedir.

Güçlü toplumsal taraf

Hükümet hızla sendikal haklar konusundaki görmezden gelme tutumundan ve sistematik sendikal hak ihlallerinden vazgeçerek, ILO standartlarında ifadesini bulan ve AB'nin işaret ettiği eksiksiz sendikal hakları tanımalı. Eksiksiz sendikal

hakların tanınması ve sendikaların güçlü bir toplumsal taraf olarak ortaya çıkması üyelik müzakerelerine önemli bir katkı yapar. Zira AB sivil toplumsal örgütlerin müzakere sürecinde aktif bir rol almasına özel önem verir. Sosyal standartların yükseltilmesi Avrupa kamuoyundaki 'sosyal damping' kaynaklı tereddütlerin giderilmesinde de rol oynar.

Hükümet şimdi siyasi kriterlerdeki diğer eksikleri tamamlamanın yanında ciddi sendikal-sosyal ilerlemeler gerçekleştirmek zorunda. Türkiye, siyasal özgürlükler alanında zamanında cesur adımlar atamayarak oldukça fazla zaman kaybetti. Aynı eğilimin sendikal-sosyal haklar alanında yaşanması müzakere sürecinde Türkiye'ye yeni zorluklar çıkarır. Hükümet, yakında müzakerelere başlayacağı AB'nin güçlü sosyal geleneklere ve haklara dayalı, piyasaya karşı toplumu koruyan düzenlemelere sahip bir bütünleşme olduğunu unutmamalı.

Kayıtsız şartsız Sosyal Şart!

BirGün 31 Mart 2005

Hükümet, 6 Ekim 2004 tarihinde imzaladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) onaylanmasına ilişkin yasa tasarısını Meclise gönderdi. Halen komisyonlarda görüşülmekte olan tasarı, hükümetin sosyal haklar konusunda AB kriterlerini görmezden gelen çifte standardının yeni bir örneği.

Hükümet, Gözden Geçirilmiş ASŞ'nin grevli toplu sözleşmeli sendikal hakları güvence altına alan 5 ve 6. maddelerine çekince konarak, şartlı onaylanmasını istiyor. Hükümet, ayrıca adil ücret hakkı, adil çalışma koşulları ile çocukların ve yaşlıların korunması ile ilgili çeşitli hükümlere de çekince konmasını istiyor. Dahası, hükümet Sosyal Şart'ın işleyişine imkân sağlayacak Kolektif Şikâyet Protokolünü de (sendikal başvuru yolu) onaylamaktan kaçınıyor.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin tamamlayıcısı olan ve sosyal hakları güvence altına alan ASŞ, 1961 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edildi. Avrupa Birliği'nden kurumsal olarak farklı ve ayrı bir uluslararası örgüt olmasına karşın, Avrupa Konseyi'nin sözleşme ve sosyal şartlarına AB antlaşmalarında yer verilerek, bu sözleşmeler AB hukukunun bir parçası haline getirilmiş durumda. ASŞ, 1996'da yeni haklar eklenerek geliştirildi ve Gözden Geçirilmiş ASŞ adını aldı. Halen her iki ASŞ de geçerli.

Türkiye'nin Sosyal Şart'a şart koşması yeni değil. 1961 tarihli ASŞ, 1989'da bir dizi başka çekinceyle birlikte, grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara (5 ve 6. madde) çekince konarak onaylanmıştı. Bu çekinceler yıllardır kaldırılmadı. AB, çeşitli defalar 5 ve 6. maddelere konan çekincelerin kaldırılmasını istedi. AB, bu taleplerini 2004 ilerleme Raporunda tekrarladı. Ancak Hükümet, AB'nin bu taleplerine yerine getirmedi ve sendikal haklarla ilgili çekinceleri sürdürdü.

Sosyal Şart'ın sendikal haklara ilişkin hükümleri çok önemli. Çünkü polisler dahil ayrımsız bütün çalışanların sendikalaşmasına imkân veriyor. Grev hakkının açıkça ifade edildiği ilk uluslararası sözleşme olan ASŞ, sendikal haklar açısından, ILO sözleşmelerinden daha ileri düzenlemeler içeriyor.

Hükümet, var olan sendikal kısıtlamaları sürdürmek için Sosyal Şart'a şart koşuyor. Çünkü Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişikliğe göre, onaylanan uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile iç hukukun çelişmesi durumunda, insan hakları sözleşmeleri esas alınacak. Sosyal Şart, kayıtsız şartsız onaylandığında kamu çalışanlarının ve işçilerin önündeki sendikal kısıtlamalar hükümsüz olacak. Hükümet bunu istemiyor.

Avrupa Sosyal Şartı bugüne kadar 36 ülke tarafından onaylandı. Peki, bu ülkelerden grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara (5 ve 6. madde) çekince koyanlar kimler? Yunanistan hariç diğer AB üyeleri bu maddelere çekince koymamış. AB üyesi olmayan Arnavutluk, Azerbaycan, Ermenistan, Moldavya, Romanya, Bulgaristan ve Hırvatistan da grevli toplu sözleşmeli sendikal haklara çekince koymamış.

Sosyal Şart'a şart koşan ve kendi yurttaşlarına grevli toplu sözleşmeli sendikal hakları tanımaktan kaçınan bir iktidarın, stand-by anlaşmalarının virgülüne dahi dokunamadığını görmek çok hazin! Her şey bir yana, iktidarın sendika kökenli vekillerinin kayıtlı-şartlı sosyal şartı içlerine sindirmelerine ne demeli? Sendikacı olduklarını bu kadar mı unuttular?

Geçen hafta Avrupa'nın dört bir yanından Brüksel'e gelen on binlerce işçinin ve AB içinde sosyal muhalefetin yükselen sesinin etkisiyle, Avrupa Komisyonu'nun yeni-liberal bir girişimi engellendi; hizmet sunumunun liberalleşmesini hedefleyen Bolkestein yönerge taslağı geri çekildi. Bizde de kayıt şartsız Avrupa Sosyal Şartı için emek örgütleri daha fazla çaba harcasa, sesini yükseltse, Meclise yürüse…neden olmasın? Çünkü sosyal mücadele olmadan ne sosyal hak ne de sosyal şart olur.

TBMM'den çocuklara armağan!

BirGün 21 Nisan 2005

İki gün sonra 23 Nisan; Meclis 85. yaşını; çocuklar ise "bugün 23 Nisan, neşe doluyor insan" şarkılarıyla onlara armağan edilen bayramı kutluyor olacak. Ancak Meclis, bugünlerde çocuklara pek öyle armağan hazırlamıyor.

Sanırım pek çok yıl olduğu gibi, bu yıl da dünyanın başka ülkelerinden çocuklar, bir çocuk bayramı "ayrıcalığı" olan ülkemiz çocuklarıyla birlikte kutlayacaklar 23 Nisan'ı. Çocukların bir bölümü ise her zaman olduğu gibi bayramlarını okullarında değil, tezgâh başlarında kutlayacak. Belki de onlara en çok 19 Mayıs yakışırdı; ne de olsa erken büyümüşlerdi.

Devlet İstatistik Enstitüsüne göre ülkemizde 6-14 yaş arası 500 bin civarında çocuk var. 6-17 yaş kategorisinde çalışan çocukların sayısı ise 1,6 milyon. Diğer bir ifadeyle toplam çocuk nüfusun yüzde 13,5'u çalışıyor; yoksul ailelerinin bütçesine ve ülkenin "rekabet gücüne" katkıda bulunuyor!

Bir çocuk bayramları olduğu için ülkemiz çocuklarına "gıpta" ile bakan dünya çocuklarının durumu da iç açıcı değil! Dünyada 5-17 yaş arası 350 milyon çocuğun ekonomik faaliyetlerde çalıştığı tahmin edilmekte. Bu çocukların yaklaşık 250 milyonu uluslararası sözleşmeler açısından kabul edilemez ve yasaklanması gereken koşullarda çalıştırılmakta. Ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların 73 milyonu ise 10 yaşından küçük. Daha da vahimi, 8,5 milyona yakın çocuk, zorla çalışmaya, askerliğe, yasadışı işlerde çalışmaya ve fuhuşa zorlanmakta.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 18 yaşın altındaki herkesi çocuk olarak kabul ediyor, 15 yaşın altında çocukların çalıştırılmasının yasaklanmasını; 15-18 yaş arası çalışmanın ise sıkı kurallara bağlanması ve bu yaşlarda çalışanların özel olarak korunmasını istiyor. Ama bu kuralların uygulanması için çok az şey yapıldığı sonuçlardan belli.

Kuruluş yıldönümünü çocuklara armağan eden TBMM, bugünlerde çocuklara pek "armağan" vaat edemiyor? Meclisin gündeminde yer alan iki yasa tasarısı çocukların bugününü ve geleceğini karartacak gibi.

Bunlardan birincisi hükümetin onaylanmak üzere TBMM'ye gönderdiği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. Hükümet, Sosyal Şart'ın çocukların korunmasına ilişkin 7.maddesinde yer alan "18 yaşından küçük çalışanlara yılda en az dört hafta ücretli izin hakkı" tanınmasına ilişkin hükmüne çekince koydu. Bakalım TBMM, bayram armağan ettiği çocukların korunması konusunda duyarlı davranacak, bu ayıbı ve bu çekinceyi kaldırabilecek mi?

Meclisin gündemindeki ikinci yasa tasarısı ise çocukların geleceğini belirleyecek: Sosyal güvenlik yasa tasarısı geri çekilmezse, çocuklar yarın büyüdüklerinde, geleceklerinden daha fazla kuşku duyacaklar, daha geç emekli olacaklar, daha az emekli aylığı alacaklar ve sağlık hizmetlerinden para ödeyerek yararlanacaklar.

Sosyal güvenlik reformu bu şekilde yasalaşırsa, gün gelecek bugünün çocukları, "bir zamanlar anne babalarımızın sosyal sigortası, sosyal güvenliği vardı; ne günlerdi o günler" diye özlemle kendi çocuklarına anlatacaklar.

Peki Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, 85. yılı kutlarken çocuklara nasıl bir gelecek hazırladıklarının farkındalar mı?

Sosyal Şart şartsız onaylanmalı

Radikal 25 Mayıs 2006

AKP'nin AB perspektifinin sığlığına ilişkin yeni bir örnekle yüz yüzeyiz. AKP, sosyal boyutu ihmal edilmiş AB bütünleşmesini hedefliyor. AKP, elbette ekonomik bütünleşme istiyor; sermaye çevrelerinin talebi bu zaten, elbette AB sürecinin demokratik şemsiyesinden yararlanmak istiyor. Ama o kadar. AKP, yeni-liberal bir Avrupa bütünleşmesinden yana. İşte yeni bir örnek: 15 aydır Meclis komisyonlarında bekletilen Avrupa Konseyi-Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) onaylanmasına ilişkin yasa tasarısı nihayet Meclis gündemine alındı. Meclis muhtemelen kısa bir süre içinde Sosyal Şartı onaylayacak. Ancak Gözden Geçirilmiş ASŞ'ye konan şartlar (çekinceler) yüzünden bu onay makyaj bir adım olarak kalacak. Başka maddeleri yanı sıra, ASŞ'nin, örgütlenme hakkıyla ilgili 5. ve toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. maddelerine çekince konmuş durumda.

ASŞ, sivil ve siyasal haklara yer veren İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin ekonomik ve sosyal alandaki uzantısı durumunda. 1961 yılında imzalanan ilk ASŞ, 1965 yılında yürürlüğe girdi. ASŞ, sendikalaşma, toplu pazarlık, grev ve çalışma hakkı dahil 19 sosyal hakkı güvence altına alıyor. 1961 tarihli ASŞ'nin eksikliklerini gideren ve sosyal hakları oldukça kapsamlı bir biçimde güvence altına alan Gözden Geçirilmiş ASŞ ise 1996'da imzaya açıldı ve 1999'da yürürlüğe girdi. Halen her iki Sosyal Şart da yürürlükte.

Gözden Geçirilmiş ASŞ, Çalışma Hakkı, Adil Çalışma Koşulları Hakkı, Adil Ücret Hakkı, Örgütlenme (Sendikalaşma) Hakkı, Toplu pazarlık hakkı (Grev dahil), Çocuklar ve Gençlerin Korunması Hakkı, Çalışan Kadınların Analığının Korunması Hakkı, Sağlığın Korunması Hakkı, Sosyal Güvenlik Hakkı, Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı, Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı, İş Güvencesi Hakkı ve Konut hakkı gibi çok sayıda ekonomik, sosyal ve sendikal hakkı güvence altına alan bir uluslararası sözleşme.

Sosyal Şart(lar) birer bildirge değil uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı belgelerdir. Sosyal şart(lar)ın güvence altına aldığı sendikalaşma hakkı, kamu görevlilerini de kapsamakta ve sendikalaşma hakkını gördükleri iş ve hizmetler açısından bir ayırım yapmaksızın bütün çalışanlara tanımakta. Bu çerçevede 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasında yer alan ve kamu görevlilerinin önemli bir bölümünün sendikalaşmasını yasaklayan hükümler ASŞ'ye aykırıdır. Sosyal Şartlar silahlı kuvvetler mensupları dışında kalan tüm çalışanların (polisler dahil) sendikalaşmasını güvence altına almaktadır. Yine ülkemizde yıllardır devam eden grev hakkının sistematik ihlali de ASŞ'ye aykırıdır.

Sosyal Şartlar, üye ülkelere belirli maddelere çekince koyma imkânı tanımaktadır. Kuşkusuz isteyen ülkeler Sosyal Şart'ın tümünü onaylayabiliyor. Nitekim Fransa böyle yapmıştır. Avrupa Konseyi ve AB üyesi ülkelerin nerdeyse tümü temel sendikal haklara çekince koymadı.

ASŞ'nin sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. maddesi Avrupa Konseyi üyesi 34 ülke tarafından onaylandı. Bu 34 ülkenin 24'ü aynı zamanda AB üyesidir. AB üyesi ülkelerden sadece Yunanistan 5. maddeye çekince koydu. Toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. madde Avrupa Konseyi üyesi 33 ülke tarafından onaylandı. Yine bu ülkelerin 24'ü AB üyesidir. AB üyelerinden sadece Yunanistan 6. maddenin tümüne çekince koydu. Bir de Avrupa Konseyi üyesi Andora ve Türkiye! 25 AB üyesi ülkeden üçü (Avusturya, Lüksemburg ve Polonya) ise sadece 6. maddenin dördüncü paragrafına çekince koymuş durumda. Avrupa Sosyal Şartı'nın sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili 5 ve 6. maddelerini onaylayan ve AB üyesi olmayan ancak Avrupa Konseyi üyesi olan diğer ülkeler ise şunlar: Arnavutluk, Andora, Ermenistan, Azerbaycan, Bulgaristan, Moldova, Norveç, Romanya, Hırvatistan ve İzlanda.

Türkiye'nin çekinceleri

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalayan ilk 16 ülke arasında yer aldı. Dönemin Çalışma Bakanı Cahit Talas imzaladı. Ancak 1961 yılında imzalan ASŞ, 28 yıl beklendikten sonra, 1989'da sendikal haklar dahil pek çok maddesine çekince konarak onaylandı ve yürürlüğe girdi. 1989'da çekince konan maddeler şunlardı: adil çalışma şartları hakkı (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil ücret hakkı (m.4), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (grev hakkı dahil) (m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel özürlülerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum hakkı (m.15).

1989 yılından bu yana bu çekinceler kaldırılmadı. AKP hükümeti de ASŞ'ye karşı direnci sürdürüyor. Hükümet sendikal haklara ilişkin 5 ve 6. maddelerin yanı sıra, Madde 2) Adil çalışma koşulları hakkı (1. Fıkra: Çalışama sürelerinin azaltılması 3. Fıkra: En az dört haftalık yıllık izin hakkı); Madde 4) Adil Ücret hakkı (2. Fıkra: Kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayabilecek ücret hakkı); Madde 7) Çocukların ve gençlerin işte korunması (7. Fıkra: 18 yaş altında çalışanlara en az dört haftalık yıllık izin hakkı); Madde 23) Yaşlıların korunma hakkı gibi maddelere de çekince koydu. Yaşlıların ve gençlerin korunmasına ilişkin maddelere çekince konması akıllara durgunluk vericidir.

Komisyon çalışmaları sırasında hükümetin bazı çekinceleri kaldırılırken temel sendikal haklarla ilgili (5 ve 6. maddeler) çekinceler ise korundu. Dışişleri Komisyonu temel çekinceleri koruyarak tasarıyı Meclisin onayına gönderdi. İşte Komisyonun gerekçeleri:

"2. maddenin (3) numaralı bendi (Adil Çalışma Koşulları-En az dört haftalık yıllık izin hakkı): "Ülkemiz kalkınmışlık düzeyi ve sosyo-ekonomik şartları" dikkate alınarak bu bend üzerinde konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu sonucuna varılmıştır.

5. madde (Örgütlenme hakkı): Sosyal çalışma hayatını düzenleyen iç mevzuatımızdaki düzenlemeler ile Ülkemiz sosyo-ekonomik şartları gözönünde bulundurulmuş, bu madde üzerinde konulmuş olan çekincelerin halen geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.

6. madde (grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkı): Toplu pazarlık hakkı ve bu hakkın kullanımı konusunda hükümler içeren bu madde ile ilgili olarak, Ülkemizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik şartlar dikkate alınmış ve konulan çekince gerekçelerinin geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.

7. maddenin (7) numaralı bendi (18 yaş altında çalışanlara en az dört haftalık yıllık izin hakkı): 7'nci madde (7) numaralı bendindeki "verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde" kriterleri ve şartları sağlandığı takdirde çalışanların izin süresinin artırılmasını öngören bu bende ilişkin çekince gerekçelerinin halen geçerliliğini koruduğu sonucuna varılmıştır"

"Ülkemizin içinde bulunduğu şartlar" gerekçesiyle temel haklara çekince konması, AKP'nin demokrasi ve özgürlükler perspektifinin ne kadar üstün körü olduğunu göstermesi açısından ibret vericidir. Öte yandan Gözden Geçirilmiş ASŞ'ye bu gerekçelerle çekince konması AB uyum süreciyle çelişkili ve çifte standartlı bir tutumdur. Her iki Sosyal Şart da AB tarafından temel belgeler olarak kabul ediliyor. Topluluk Antlaşmasının 136. maddesi Avrupa Sosyal Şartı'na açıkça atıfta bulunuyor. Avrupa Birliği Antlaşması'nın girişinde ise üye ülkelerin Avrupa Sosyal Şartı tarafından belirlenen hakları teyit ettikleri vurgulanıyor.

İlerleme Raporlarında da Avrupa Sosyal Şartı'nın çekincesiz onaylanması isteniyor. AB, ASŞ'nin 5 ve 6. maddelerine konan çekincenin kaldırılmasını ve Gözden Geçirilmiş ASŞ'nin çekincesiz onaylanmasını uyum sürecinin bir gereği olarak görüyor. Ancak hükümet Avrupa Birliği'nin bu değerlendirmelerine rağmen 5 ve 6. maddeleri onaylamamakta ısrarlı.

Gözden Geçirilmiş ASŞ'yi onaylama girişiminin çekinceler yanında, çok önemli bir başka eksiği daha var: Hükümet, sendikalara ve sivil toplum örgütlerine toplu şikâyet hakkı tanıyan ve denetimi etkinleştiren 1995 tarihli Toplu Şikâyet Protokolünü de onaylamaktan kaçınıyor. Böylece Sosyal Şart'ın etkin denetimine olanak sağlanmıyor.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının çekincesiz/şartsız onaylanması, bir yandan çağdaş sosyal hakları güvence altına alan çok önemli bir sözleşme olması; öte yandan AB uyum sürecinin bir gereği olması nedeniyle büyük önem taşıyor. Ancak Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın çekinceli onayı kozmetik bir düzenlemenin ötesinde bir anlam taşımayacak. Çalışanların haklarını budayan sosyal güvenlik yasalarında uluslararası sermeyenin isteklerini kayıtsız koşulsuz onaylayan TBMM, çalışanların temel sosyal haklarını güvence altına alan Sosyal Şarta kayıt ve şart koyuyor. Sahi egemenlik kayıtsız şartsız milletin değil miydi?

Avrupa Sosyal Şartına tuhaf direnç

BirGün 20 Eylül 2006

9. AB uyum paketini görüşmek üzere olağanüstü toplanan TBMM'nin gündeminde sendikal ve sosyal haklar açısından büyük önem taşıyan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının (ASŞ) onaylanmasına ilişkin yasa tasarısı da bulunuyor. Bilindiği gibi hükümet ASŞ'nin sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. maddesine ve toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. maddesine çekince koymuştu. Komisyon çalışmaları sırasında da hükümetin temel sendikal haklara koyduğu bu çekinceler korundu.

Ancak TBMM'nin 19 Eylül Salı günkü toplantısında Dışişleri Komisyonunun talebiyle ASŞ'nin onaylanmasına ilişkin yasa tasarısı Komisyona geri çekildi. Gazetelerde yer alan haberlere göre "hükümet ücretlilerin AİHM'e gitmesini göze alamadı" ve Komisyona baskı yaptı. Bilindiği gibi Komisyon, Hükümetin adil ücret hakkına koyduğu çekinceyi kaldırmıştı. Hükümete göre asgari ücretli işçi bu maddeye konan çekince kalkarsa işçi AİHM'e başvurup tazminat alabilirmiş. Hükümet bir yandan adil ücret hakkı gibi temel bir haktan korkuyor. Öte yandan tamamen dayanaksız bir iddiada bulunuyor. Çünkü ASŞ'nin denetim organı AİHM değil. AİHM'e sadece İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine ilişkin başvurulabilir.

Hükümet ASŞ'nin 5. ve 6. maddesine koyduğu çekinceyi kaldıracak yerde çekinceleri artırmak istiyor. Bu tutum AB uyum iddiaları ile tam bir çelişki oluşturuyor. ASŞ bir Avrupa Konseyi belgesi. Ancak AB tarafından sosyal ve sendikal haklar için temel belge olarak kabul ediliyor. 2004 ve 2005 İlerleme Raporları, "Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı ile ilgili 5. maddesini ve grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkıyla ilgili 6. maddesini ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı henüz onaylamadı" saptamasını yapmıştı. İlerleme Raporları, ASŞ'nin 5 ve 6. maddelerine konan çekincelerin kaldırılmasını uyum sürecinin bir gereği olarak görmekte. Ancak AKP buna rağmen 5 ve 6. maddelere çekince koymakta ısrar etmişti.

ASŞ sendikal haklar için büyük önem taşıyor. Gözden Geçirilmiş ASŞ'nin güvence altına aldığı sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları kamu çalışanları da dahil tüm çalışanları kapsıyor. ASŞ, silahlı kuvvetler mensupları dışında kalan tüm çalışanların (polisler dahil) sendikalaşmasını güvence altına almakta. ASŞ, uluslararası belgeler içinde grev hakkına tarihsel olarak ilk kez ve açıkça yer veren bir sözleşme olup grev hakkını memurlara da tanımaktadır.

Öte yandan hükümet 5 ve 6.maddelere çekince koyarken, sendikalara ve sivil toplum örgütlerine toplu şikâyet hakkı tanıyan ve denetimi etkinleştiren 1995 tarihli Toplu Şikâyet Protokolünü onaylamaktan kaçınmıştı. Çekincelerin kaldırılmasının yanı sıra Toplu Şikâyet Protokolünün de onaylanması etkin bir denetim için zorunludur.

ASŞ tasarısının komisyona geri çekilmesi nedeni başka da olsa önemli bir olanak yaratıyor. Uluslararası planda tanınmış dört konfederasyon TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve KESK, TBMM'nin ASŞ'yi çekincesiz onaylaması ve Toplu

Şikâyet Protokolünü kabul etmesi için ortak girişmelerde bulunmalıdır. Bu girişim yaşamsal önem taşıyor. Çünkü Anayasa'nın 90. maddesine göre TBMM'nin onayladığı uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile çelişen ulusal yasalar dikkate alınmayacaktır. ASŞ'nin 5. ve 6. maddeler üzerindeki çekincelerinin kaldırılması ve Toplu Şikâyet Protokolünün onaylanması sendikal hakların hukuksal temellerinin güçlenmesi ve yasakçı sendikal yasaların kadük hale gelmesi yolunda önemli bir adım olacaktır.

AB sürecinde sendikal haklar

Radikal İki 18 Aralık 2005

Ekim ve Kasım ayı boyunca sosyal ve sendikal haklar Türkiye-AB ilişkilerinde oldukça ön plana çıktı. Sosyal ve sendikal haklarda ilerleme imkânlarının çoğaldığı görüldü. İki ay boyunca yayınlanan Resmî AB belgeleri ve açıklamalar bunun kanıtları. Ancak müzakere sürecinde sosyal ve sendikal hakları geliştirme imkânı, aynı zamanda önemli açmazları da içinde barındırıyor.

Brüksel'de 28–29 Kasım 2005 tarihleri arasında yapılan Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi (KİK) toplantısında sendikal haklar gündeme damgasını vurdu. 1995'te iki taraftaki ekonomik ve toplumsal örgütler arasında diyalogun sağlanması amacıyla oluşturulan KİK'te Türkiye ve AB'den emek örgütleri, işverenler ve diğer sivil toplum örgütleri yer alıyor. Bir sosyal diyalog zemini olan KİK toplantısından iki gün önce ise Türkiye'de farklı bir "sosyal diyalog" örneği yaşandı! Sendikal hakları için barışçı bir gösteri düzenlemek isteyen Eğitim-Sen üyesi öğretmenler polis tarafından şiddet kullanılarak engellendi.

KİK toplantısında konuşan AB Genişleme Komiseri Olli Rehn "Türkiye'de sendikal hakların, özellikle sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkının tam olarak sağlanması gerektiğini" vurgulayıp ve öğretmen gösterilere yönelik polis şiddetini eleştirirken, Başbakan Erdoğan ise öğretmenlere yönelik şiddeti adeta sahipleniyor ve polisi değil öğretmenleri suçluyordu. Bu şaşırtıcı ve yeni bir tablo değil. Zira sendikal haklar AB uyum sürecinin en çok ihmal edilen alanı.

Oysa 2005 Ekim ve Kasım aylarında açıklanan Müzakere Çerçeve Belgesi, Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB) ve İlerleme Raporu AB uyumunun klasik hak ve özgürlükler yaklaşımıyla sınırlı bir süreç olmadığını; sosyal haklara ve yeni kuşak haklara da en az klasik haklar kadar saygı gösterilmesi gerektiğinin altını çiziyordu. Hükümet sendikal haklar konusunda vurdumduymaz, hatta sistematik bir ihlal tutumu sergilerken AB belgelerinin eleştiri dozunun arttığı görülüyor. Önümüzdeki yıllar boyunca Türkiye-AB ilişkilerinde sosyal ve sendikal haklar alanında özel bir yoğunlaşma yaşanması sürpriz olmayacak. Bunun izlerini müzakere sürecinin temel belgelerinde görmek mümkün.

AB'nin 2005 belgelerinde Türkiye'deki sendikal hak sınırlamalarına özel bir vurgu yapıldığı gözlenmekte. Müzakere Çerçeve Belgesinde AB'nin Türkiye'den diğer alanlardaki demokratikleşme yanında ILO standartlarında sendikal hakların sağlanmasını talep ettiğinin altı çizilmişti. Dahası Çerçeve Belgesi, aralarında ifade özgürlüğü, kadın hakları ve sendikal hakların da bulunduğu konularda ciddi ve sürekli ihlallerin görülmesi durumunda müzakerelerin askıya alınabileceğini belirtiyor.

Müzakere sürecinde yol haritası niteliği taşıyan 2005 KOB, önceki yıllardan çok daha net bir biçimde, sendikal haklara siyasi kriterler bölümünde ve ayrı bir başlık altında yer verdi ve tam saygı istedi. KOB, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını özellikle sayarak bu konularda AB normlarına ve ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine eksiksiz uyum sağlanmasını istedi. Böylece, AB sendikal haklarda çıtayı tartışmasız bir biçimde ILO standartları düzeyine yükseltti.

2005 İlerleme Raporu da önceki ilerleme raporları gibi sendikal hakları ILO standartları temelinde ele alıyor ve bu konuda siyasi kriterler bölümünde kapsamlı değerlendirmelerde bulunuyor. Rapora göre "sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı üzerinde ciddi kısıtlamalar varlığını sürdürüyor ve Türkiye hâlâ ILO standartlarını karşılamada yetersiz". Bu saptama, 3 Ekim 2005 müzakere tarihinden sadece bir ay önce Erdemir Maden işletmesindeki grevi "millî güvenlik" gerekçesiyle engelleyen hükümete açık bir yanıt niteliğini taşıyor. İlerleme Raporunda çok sayıda sendikal hak ihlali ve kısıtlama örneklenerek değiştirilmesi talep ediliyor. İlerleme Raporunda yer alan eleştirilerden biri son derece önemli: Rapor, sendikal faaliyetleri nedeniyle işçilerin işten atıldığına ve kamu görevlilerinin sürüldüğüne işaret ediyor. Türk-İş tarafından hazırlanan ve Eylül 2005'te Avrupa Komisyona sunulan bir raporda 2004 yılında 11.968 işçinin sendikalaşma nedeniyle işten atıldığı belirtilmişti.

Raporun bir diğer eleştiri konusu, Avrupa Sosyal Şartının sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. ve toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. maddesine konan çekincenin kaldırılmamış olması. AB bu eleştiriyi yıllardır yapıyor. Ancak AKP hükümeti bu çekinceleri sürdürmekte kararlı; Nitekim hükümet, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerindeki çekinceleri koruyarak onay sürecini başlattı.

AB müzakere süreci, Türkiye'de sosyal ve sendikal hakların geliştirilmesi açısından önemli imkânlar içeriyor. Ancak bu imkânın gerçekleşmesinin iki önemli açmazı var. Birincisi AB sürecinin sosyal ve sendikal haklardan hazzetmeyen ve yeni-liberal bir iktisat politikasına sahip siyasal parti tarafından yürütülüyor olması. Bu partinin dayandığı muhafazakâr sosyal dinamikler de sendikal ve sosyal haklarla barışık değil. Tam tersine küresel sermayeyle eklemlenmelerinin, rekabet güçlerinin önünde sendikaları ve sosyal hakları tehdit olarak görüyorlar. AB müzakere sürecinin sol bir iktidar aracılığıyla yürütülemiyor olması, sosyal haklar açısından en büyük açmazdır. Ülkede

müzakere sürecinin sosyal boyutunu sahiplenen ve bu konuda çaba harcayan etkin bir "sosyal" sol partinin yokluğu her aşamada kendini hissettirmektedir.

CHP, AB sürecinin sosyal boyutunun farkında bile değildir. CHP'nin gündeminde sosyal hakların uluslararası standartlara çıkarılması yoktur. Avrupa solunun gündeminden tamamen kopuk bir siyaset izleyen CHP'nin AB müzakere sürecinde sosyal/sendikal boyuta bir katkı sağlaması imkânsızdır. CHP'nin bu konuda derli toplu bir yaklaşımı olmadığını KİK toplantısında söz alan CHP Milletvekili ve eski Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral bir kez daha kanıtladı. Türk-İş Genel Başkanıyken yıllarca AB'nin Türkiye'yi böleceğini, sendikal haklara hiçbir katkısı olmayacağını iddia eden, bu yönde raporları devlete sunan ve Türk-İş'in AB sürecine aktif müdahalesini yıllarca engelleyen Meral şunları söylüyordu: "AB'li dostlarımız şunu iyi bilmeliler. Eviniz villa köşk de olsa duvarları ve pencereleri demir ile de kaplasanız biz bir yolunu bulup bu villaya gireceğiz. Boşuna Türkiye'nin önüne sudan bahaneler ile engeller çıkarıp enerjinizi gereksiz yere harcamayın". Oysa eski bir sendikacı ve "sosyal" ve "demokrat" parti milletvekili için sorun, ne pahasına olursa olsun AB'ye girmek olamaz. Solun ayırt edici yanı, nasıl bir Avrupa bütünleşmesi istediğidir, Avrupa perspektifinin farklılığıdır. Yeni liberal Avrupa projesi konusunda ne dediğiniz önemlidir. Nasıl bir Avrupa tahayyülünüz var, müzakere sürecinde sendikal ve sosyal hakların elde edilmesi için ne yapacaksınız?

İkinci açmaz ise, AB'nin kendi iç çekişmelerinden ve tartışmalarından kaynaklanıyor. Sosyal politikayı ülkelerin iç işi olarak gören, salt pazar bütünleşmesini hedefleyen ve sosyal korumaya son vermek isteyen "yeni-liberal Avrupa" yaklaşımı ile AB ölçekli sosyal ve sendikal hakları savunan "sosyal Avrupa yaklaşımı" arasında uzun süredir büyük bir gerilim ve mücadele yaşanıyor. Bir yandan Avrupa sosyal modelinin ürünü olan sosyal refah hakları öte yandan küresel piyasanın basıncıyla etkisini artıran kuralsızlaşma eğilimleri… Bu gerilim AB içinde sürüyor. AB belgelerinde yer alan sendikal haklarla ilgili güçlü vurgulara rağmen yeni-liberal politikalarının etkinliğinin artması bu alandaki ilerlemeyi yavaşlatabilir.

Bu iki açmaza rağmen sendikal ve toplumsal muhalefetin bu süreçte hükümet üzerinde oluşturacağı basınç etkili olabilir. AB süreci sosyal ve sendikal haklar açsından bir kaldıraç olabilir. Son yıllarda Türk-İş ve DİSK'in ve yürüttüğü girişimler sonucunda, sendikal hakların AB-Türkiye ilişkilerinde daha fazla yer tuttuğu görülüyor. Sendikal ve sosyal haklar, müzakere sürecinin çok önemli bir parçası, ancak hükümet ile AB arasındaki müzakerenin değil, toplumsal güçler ile hükümet arasındaki müzakereni çok önemli bir parçası!

Avrupa "göz boyama" şartı

BirGün 28 Eylül 2006

Bu yazıyı okuduğunuzda muhtemelen Meclis, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı adı altında Avrupa "Göz Boyama" Şartını onaylamış olacak. AKP hükümetin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına koyduğu ve Komisyonlarda da benimsenen çekinceler yüzünden Meclis'te yapılan bu onay işlemi göz boyama dışında bir anlam taşımıyor.

AKP hükümeti bir devlet geleneği olan, uluslararası insan hakları sözleşmelerini onaylamama, geç onaylama, etrafından dolanma ve onaylayıp uygulamama politikasını sürdürüyor. Sosyal Şart'ın onaylanmasına ilişkin yasa da göstermelik bir düzenlemedir. Daha önce defalarca yazdığımız gibi hükümet Sosyal Şartın sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını güvence altına alan 5 ve 6. maddelerine çekince koymuştur. O halde Sosyal Şart onay "tiyatrosu" neden sergileniyor? Amaç kamuoyunu ve AB Komisyonunu yanıltmak ve zaman kazanmak.

Türk-İş, DİSK, KESK ve diğer sendikal örgütler çekincelerin kalkmasını istediler. AKP'nin kılı kıpırdamadı. AB Komisyonu çekincelerin kalkmasını ve sendikal hakların güvence altına alınmasını istedi. AKP'nin yine kılı kıpırdamadı. AB uyum yasaları içim Meclis'i toplayan AKP yeni bir garabete imza atmış oldu. Sosyal haklar konusunda AB'nin önerdiklerinin tam tersini yaptı. AKP, AB'nin önerisine karşı aslanlar (!) gibi direndi ve çekinceleri kaldırmadı.

AKP'nin sendikal haklar konusunda bu meydan okumasının zamanlaması da çok ilginç. AB Komisyonunun Genişlemeden Sorumlu Üyesi Olli Reihn, TÜRK-İŞ ve Finlandiya Sendikalar Konfederasyonunca 3–4 Ekim tarihinde düzenlenecek AB ve Sendikal Haklar Uluslararası Sempozyumuna katılmak üzere Türkiye'ye geliyor. Finlandiyalı Reihn sempozyumun açılışında bir konuşma yapacak. Avrupa "Göz Boyama" Şartı, sendikal hakların önemini vurgulamaya hazırlanan Olli Reihn'e AKP'nin sürprizi olacak.

AKP hükümeti 5 ve 6. maddeye çekince koyarken bakın ne demiş: "Sosyal çalışma hayatını düzenleyen iç mevzuatımızdaki düzenlemeler ile ülkemiz sosyo-ekonomik şartları gözönünde bulundurulmuş, bu maddeler (5 ve 6) üzerinde konulmuş olan çekincelerin halen geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır."

Sormazlar mı size, memleketin sosyo-ekonomik durumu sendikal hakları güvenceye alan bir uluslararası sözleşmeyi onaylamaya engelse bu "tiyatro"nun anlamı ne! Bu göz boyamaya son verin ve asıl görüşlerinizi açık açık söyleyin. Tıpkı yaklaşık yüz yıl önce, 1909'da Meclis-i Mebusan'da Dahiliye Nazırı Ferid paşanın dediği gibi. Bakın Tatil-i Eşgal Kanunu'nun müzakerelerinde ne diyor açık sözlü Paşa:

> "Mücerrebdir (sınanmıştır), şimdiye kadar nerde sendika teşekkül etmiş ise, orada daimî surette sermaye aleyhinde bir esas teşekkül etmiştir. Onun için, burada sermayedaranı daimî surette tehdit altında bulunduracak sendikaların teşkili muzırdır. Muzır olduğundan dolayı Hükümet teşkiline mâni olmuştur.

> Onların teşekkül etmesi üzerine, sermaye sahipleri büyük tehdit altına alınmıştır. Biz ise sermayeye muhtacız ve ona muhtaç olduğumuz bir zamanda, sermayeyi tazyik altına almak caiz değildir. Şimdiki halde sendikanın teşkiline lüzum yoktur. Ne vakit oraya gelirsek, o vakit tetkik olunur. Memleketin ahval-i maliye ve iktisadiyyesi terakki ederse, sendika lâzım mıdır, değil midir? O vakit bahsedilir (alkış). Şimdiki halde hiç lüzum yoktur" (*)

Yüz yıl önce Meclis-i Mebusan'da söylenenlerle, yüzyıl sonra TBMM'de AKP'lilerin söyledikleri aynı zihniyetin ürünü. Anlaşılan aradan yüzyıl geçmesine rağmen memleketin "ahval-i maliye ve iktisadiyyesi" henüz sendikayı hazmedecek kadar ilerlememiş!

(*) A. Gündüz Ökçün, Ta'til-I Eşgal Kanunu, 1909, A.Ü. SBF Yayınları, Ankara, 1982, s.87-88

ILO yine içişlerimize karışıyor!

BirGün 12 Nisan 2007

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yine çizmeyi aşmaya başladı. Yine içişlerimize karışıyor. Yine ülkemizi zayıf düşürecek, Türkiye'nin küresel piyasalarda rekabet etmesini zorlaştıracak taleplerle Türkiye'nin karşısına çıkıyor. Kendini adeta TBMM yerine koyarak T.C. Anayasasının, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun değiştirilmesini istiyor. Değiştirilmesini istedikleri yasa maddelerinin numaralarını bile söylüyor. Bu ne cüret!

Merkezi Cenevre'de diğer bir ifadeyle kökü dışarıda bir örgüt olan ILO'nun Haziran 2007'de toplanacak 96. Uluslararası Çalışma Konferansına sunulmak üzere hazırlanan Uzmanlar Komitesi raporu geçtiğimiz günlerde açıklandı. Rapor, Türkiye'nin içişlerine açık bir müdahale niteliği taşıyor. Daha vahimi raporu okudukça anlıyorsunuz ki ILO bu raporu durduk yerde hazırlamamış.

Aralarında Türk-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen'in de bulunduğu örgütler Hükümeti ve Çalışma Bakanlığını dış mihraklara gammazlamışlar. Özetle iç ve dış mihraklarca ortaklaşa hazırlanmış bir komplo ile karşı karşıyayız. Amaç Türkiye'nin küresel rekabet gücünü zayıflatmak, aslında "müesses nizamı" zayıflatmak. Ah nerede o eski savcılar!

Oysa Çalışma Bakanlığı üst düzey bürokratları, TİSK yöneticiler kaç kez söylediler "bunlar bizim millî meselelerimiz; neden bizi ILO'ya şikâyet ediyorsunuz. Biz bir aileyiz bunları konuşarak çözeriz" diye. Ama dinleyen yok. Rapor üstüne rapor yazdılar ILO'ya. Olacağı buydu işte. ILO Uzmanlar Komitesi raporunu okuyan yabancılar Türkiye hakkında ne düşünecekler kim bilir? Bu cennet vatana bu yapılır mı? Neler neler yazıyor ILO raporunda, inanamazsınız! Düpedüz iftira.

İşte iftiralardan bazıları: Kamu görevlilerinin önemli bir bölümün sendikalaşma hakkından mahrummuş. Bu durum ILO sözleşmelerine aykırı imiş. Bütün kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı verilmeli imiş. Kamu görevlilerin grev hakkından da yoksunmuş. Oysa tüm kamu görevlilerini kapsayacak genel bir grev yasağı ILO standartlarına aykırı imiş. ILO açıkça memura grev hakkı verilmesini istiyor. İnanılmaz bir talep! Memur devlete karşı grev yaparsa devletin devletliği kalır mı, devlet elden gitmez mi?

Hükümete bu yapılır mı? Onlar ne güzel "hem devlet memuru güvencesi hem grev hakkı olmaz", "ya iş güvencesi ya grev hakkı" diyordu. Hükümetin tadını kaçırmanın alemi var mı? "Hem güvence hem de grev hakkı olur" demenin alemi var mı? ILO raporu özgür ve gönüllü bir toplu pazarlıktan dem vuruyor.

Sendikal barajların toplu pazarlık hakkını sınırlandırdığını ve kaldırılması gerektiğini iddia ediyor. Sendikaların üye sayısına bakılmaksızın kendi üyeleri için toplu pazarlık hakkında sahip olmasını, işyeri düzeyindeki yüzde 50+1 üye koşulunun kaldırılmasını savunuyor. Bu ILO işyerlerinde kaos mu yaratmak istiyor. Verimliliği düşürüp Türk ekonomisinin rekabet gücüne sekte mi vurmak istiyor?

ILO raporu bunlarla da yetinmiyor. İşçilerin grev haklarının da ILO sözleşmeleri ile uyumsuz olduğunu söylüyor. Anayasa'nın 54. maddesinin grev hakkını sınırladığını, siyasi amaçlı grev, genel grev, sempati grevi ve işi yavaşlatmayı yasakladığını iddia ediyor. Bazı sektörlerde grev hakkının kullanılamadığını söylüyor. Ne istiyor bu ILO? İşçiler siyasi grev, genel grev yapsın, üretimi yavaşlatsın, sendikalar siyasete karışsın mı istiyor? İşçileri istedikleri zaman aralarında anlaşarak greve başvurabilir mi demek istiyor ILO? Bunlar Türkiye'yi karıştırmak mı istiyor?

Maazallah, her isteyen sendika kurarsa, işçi-memur istediği zaman greve başvurursa, beğenmediği yasaya karşı genel grev yaparsa hükümetler ülkeyi, işverenler işyerlerini nasıl yönetir ve de küresel piyasada Türk malları nasıl rekabet eder? Bu ILO çok olmaya başladı çok. Bu sendikalar da öyle; bir aile meselesini, millî bir meseleyi dış mihraklara şikâyet edip Türkiye'nin itibarını iki paralık ediyorlar.

Ama hükümet şerbetlidir bunu da atlatır, daha önceki hükümetler gibi. Taslaklar sosyal taraflara sunulur, "görüş alışverişi devam ediyor, sosyal diyalog içinde çözeceğiz" denir. Bir başka "ILO mevsimine" kadar ILO uyutulur. Varsın Bakanlığın özel gayretleriyle Emekli Sen kapatılsın, varsın Avrupa Sosyal Şartı'nın sendikal haklara ilişkin hükümlerine çekince konsun. Hükümet ve Çalışma Bakanlığı deneyimlidir, onlar ne yapar ne eder ILO'nun ülkemizin içişlerine karışmasına izin vermezler.

AKP'nin ILO takiyesi

BirGün 5 Haziran 2008

Beklenen oldu. AKP'nin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Konferansı öncesinde başlattığı "sendikal yasaları değiştirme manevrası" meyvesini verdi ve Türkiye, ILO Aplikasyon Komitesinin gündemine alınmaktan kurtuldu. Böylece AKP uluslararası düzeyde bir takiyenin altına imza atmış oldu. Bilindiği gibi her yıl haziran ayında toplanan ILO Konferansı sırasında üye ülkelerin ILO sözleşmelerine ilişkin aykırılık ve ihlalleri Aplikasyon (Uygulama) Komitesinde ele alınıyor. Sendikal yasalardaki yasaklar ve aykırılıklar nedeniyle önceki yıllarda defalarca Aplikasyon Komitesinin gündemine alınan Türkiye, bu aykırılıklar ve ihlaller devam etmesine karşın bu yıl Komitenin gündemine alınmadı. Oysa Türkiye gündeme alınma ihtimali olan 40 ülke arasında yer alıyordu.

Sendikal yasa ve uygulamalardaki aykırılıklar devam ederken bu mucize nasıl gerçekleşti? Bu "başarının" altında her yıl ILO konferansı öncesi tekrarlanan sendikal yasaları değiştirme manevraları ve bazı sendikaların buna verdiği destek yatmaktadır. 20 Mayıs 2008 tarihinde eski sendikacı ve AKP Çorum Milletvekili Agah Kafkas sendikal yasalarda makyaj değişiklikler öngören bir teklifi Meclise sunmuştu. Sendikal yasalarda köklü değişiklikler içermeyen ve ILO sözleşmelerine aykırı hükümleri değiştirmeyen bu teklif apar topar komisyon gündemine alınmış; komisyonda beklenmedik bir hızla kabul edilen teklif Genel Kurula sunulmuştu.

Bu hızlı operasyonun ILO'yu etkilemek ve Aplikasyon Komitesinin gündeminde girme tehlikesini savuşturmak için yapıldığını yazmıştık. Ne yazık ki gelişmeler bizi doğruladı. Söz konusu yasa teklifi Türkiye'nin ILO'da gündeme alınmamasında etkili oldu. Anadolu Ajansının haberine göre hükümetin manevrası işçi temsilcileri tarafından da inandırıcı bulunmuş. Habere göre, Komitedeki işçi kesimi temsilcisi, Türkiye'ye önceki yıllarda getirilen eleştirilerde bir değişiklik bulunmamasına rağmen mevzuatın ILO standartlarına çekilmesi için yasal hazırlıklar olduğuna işaret etmiş. İşçi temsilcisi, bu sürecin izlenmesinin ve Türkiye'ye ilişkin değerlendirmenin ileri tarihlerde yapılmasının daha doğru olacağı belirtmiş. Türkiye'nin işçi, işveren ve hükümet temsilcileri omuz omuza vererek, "millî birlik ve beraberlik ruhu" içinde Türkiye'nin ILO'da gündeme alınması engellediler ve bir "millî ayıbı" önlediler! Kendileriyle ne kadar gurur duysalar azdır. Koca bir uluslararası örgütü atlattılar. Sendikal hak ihlalleri ve yasaklar sürüyormuş kime ne! Yorsan işçisi, DESA işçisi sendikalaştığı için işten atılıyormuş kime ne! Emekli-Sen kapatılıyormuş kime ne!

Hükümet ILO takiyesi sayesinde bir taşla birkaç kuş vurdu. Bir yandan sendikal yasa değişikliklerine karşı çıkan sermaye çevrelerinin dediğini yaptı. Meclise yasa tasarı sunmadı. Öte yandan milletvekilleri aracılığıyla sunulan teklifi hızla Genel Kurula sunarak yasalaştıracağı izlenimini verdi. Böylece bazı sendikaların desteğini de alarak ILO'da gündeme alınmaktan

kurtuldu. Üstelik kestaneleri ateşten sendikalara aldırarak takiyesine onları da ortak etti.

Oysa Meclise sunulan göstermelik teklif şu anda günde gündemin 78. sırasında mışıl mışıl uyuyor. Bu hızla giderse önümüzdeki birkaç yıl içinde ele alınır veya geri çekilir. AKP, bu göstermelik yasa teklifini bile yasalaştırmaya çok istekli değil. Çünkü hükümet içinde sermaye çevreleriyle doğrudan bağlantılı bakanların ve sermaye örgütlerinin bu değişikliklere bile tahammül edemediği biliniyor. Nitekim yasa teklifinde özel okullarda, şehir içi ulaşımda ve bankacılık sektöründe grev yasağının kaldırılması yer alırken, komisyonda kabul edilen metinde grev yasaklarının tümü korundu. Anlaşılan sermaye çevreleri ve onların sözcüleri göstermelik de olsa bazı sektörlerde grev yasağının kalkmasına tahammül edememişler.

AKP hükümeti, uluslararası bir takiye çalışması yürüterek ILO'yu bir kez daha atlattı ve gündeme alınmaktan kurtuldu. AKP, bu konuda sessiz kalan, kendisine destek veren ve Meclise sunulan teklifi ILO normlarına uygun bir teklif gibi gösteren sendikalara ne kadar teşekkür etse azdır. Bu ILO mevsimi de geçti. Sıfıra sıfır elde var sıfır! Ama kendi düşen ağlamaz...

Sendikal yasalar demokratikleşiyormuş!

BirGün 15 Mayıs 2008

AKP hükümeti haziran ayında toplanacak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yıllık konferansı öncesinde "geleneksel sendikal yasaları değiştirme manevralarını" başlattı. 12 Eylül dönemi ürünü 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasalar uluslararası normlara uygun hale getirilecekmiş. Her yıl haziran ayı öncesinde yaşanan bu geleneksel manevralarının bu yıl nasıl sonuçlanacağı meçhul. Öte yandan değişiklik hazırlıklarının köklü bir demokratikleşme değil tamirat ve tadilatla sınırlı olduğu biliniyor. Dahası "sendikal yasalar demokratikleştiriyor" makyajı kazındığında altından başka bir gerçek çıkıyor. İşte sendikal yasalarını "demokratikleştirmeye" hazırlanan Türkiye'den sendikal hak manzaraları.

Peki Genç Sen ve Emekli Sen!

İstanbul Valiliği kuruluş için bildirimini yapan öğrenci sendikası Genç-Sen'e "izin" vermemiş. Sendika kurma hakkının izne tabi olduğunu zanneden Valiliğin bu hukuksuz tutumu ilk değil. Ancak bu kez Valiliğin "sağlam" bir dayanağı var! Çalışma Bakanlığı'nın İstanbul Valiliği'ne gönderdiği görüş yazısı. Bakanlık, "işçi ve işveren sendikası niteliği taşımayan, iş sözleşmesiyle bir işte çalışmayan, emek-sermaye ilişkisi içerisinde olmayan kişi ve grupların sendika kurup faaliyet göstermeleri mümkün değil" demiş. Üyesi olduğum Genç Sen'e (Genç Sen üyeliği yaşa değil pasoya bağlı) yönelik bu keyfi tutum AKP'nin sendika sevmezliğinin ilk örneği değil.

Daha önce de İçişleri ve Çalışma Bakanlıkları Emekli-Sen'in kapatılması için ısrarlı bir takip sürdürmüştü. Bir kapatma davası reddedilmesine rağmen bir başka kapatma davası açılmıştı. Emekli-Sen'in kapatılmasına ilişkin karar halen Yargıtay aşamasında.

AKP hükümeti yasalara göre emeklilerin ve öğrencilerin sendika kuramayacaklarını söylüyor ama bakın aynı AKP kendisi söz konusu olduğunda ne diyor? "Türk hukuku bakımından uluslararası sözleşmeler 2004 tarihli Anayasa değişikliğine kadar iç hukukta kanunlarla eşdeğerde iken, 2004 yılında Anayasa'nın 90. maddesine eklenen bir hükümle insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ile kanunların çatışması halinde sözleşme hükmünün uygulanması esası benimsenmiştir. "(AKP'nin Anayasa Mahkemesine Verdiği Savunma, 30.4.2008).

Peki Türkiye'nin onayladığı İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ne diyor? "Herkes asayişi bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir (madde 11). Uluslararası sözleşmelere göre herkesin sendikalaşma hakkı var. Ancak AKP kendi kapatılma davasında uluslararası hukuku esas alırken, sendikalar söz konusu olduğunda 12 Eylül yasalarına sarılmaktan vazgeçmiyor. Kısaca sadece kendine demokrat!

Ya Deri-İş!

Öte yandan sendika engeli sadece öğrenci ve emekli ile sınırlı değil. Bakmayın yasalara, "sendikal yasalar demokratikleştiriliyor" iddialarına ve bakanlığın görüşüne. Uygulamada işçinin de doğrudan iş sözleşmesine bağlı çalışanların da sendikalaşma hakkı hiçe sayılıyor. İşte en yeni örneği: Düzce'de kurulu ve Türkiye'nin önde gelen deri şirketlerinde biri olan DESA'da Deri-İş sendikasına üye olan 41 işçi sendikal nedenle işten atıldı. Sendikalaşma Anayasal hakmış kimin umurunda! İşçiler işten atıldıkları ile kalmadı. İşten atılmaları protesto eden işçiler ile Deri-İş Genel Başkanı ve diğer sendikacılar keyfi olarak gözaltına alındı. Sendikalaşan işçilerin işten atılmasını, işverenlerin yasaları çiğnemesini elleri bağlı seyredenler, işçileri ve sendikacıları göz altına almakta pek mahir davranıyor nedense!

ILO konferansı öncesinde "geleneksel sendikal yasaları değiştirme oyunlarının" başladığı günlerde uygulama bu durumda. O yüzden "sendikal yasalar demokratikleşiyor" iddiasına fazla kulak asmamak gerek. Ne demokratik yasalar gördük, kâğıt üzerinde kalan. Ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz. Tecrübeyle sabit: Sendikalaşmada referandum yöntemini, sendikalaşan işçi için gerçek bir iş güvencesini ve etkin bir grev hakkını sağlamayan kısmi yasa değişiklikleri göz boyamadan öteye gitmez.

Sendikal yasaların zarfı değişiyor

BirGün 20 Mayıs 2008

Sendikal yasa değişiklikleri konusunda dağ fare doğurdu. Zarf değişiyor ama mazruf aynı. Yıllardır tartışılan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası konusundaki değişiklikler, bir grup AKP milletvekilinin teklifi olarak Meclis gündemine geldi. İşveren taleplerini anında Meclise sevk eden ve yasalaştıran AKP hükümeti (son örneği İstihdam Paketi) sendikal yasalarda ufak tefek değişikliklerin altına bile imza atmaya tenezzül etmedi veya patronların hiddetinden çekindi. Tek başına bu tablo bile değişikliklerin ciddiyetten uzak olduğunun göstergesi.

Elbette şekli bırakıp esasa bakalım denebilir. Öyle yapalım: Yasa teklifinin gerekçesinde, değişikliklerin amacının Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine uyum sağlamak olduğu belirtilmiş. Teklifi hazırlayanlar ya okuma yazma bilmiyor veya bizi salak yerine koyuyor. Değişiklik teklifi ile sendikal yasalarda bazı iyileştirmeler yapıldığı doğrudur. Ancak teklif ile sendikal yasalardaki temel aykırılıklar giderilmediği gibi yeni aykırılıklar yaratılıyor. Değişiklikler sendikal yasaların yasakçı özünü değiştirmiyor ve ILO'nun temel eleştirilerini karşılamıyor. Dahası, suya sabuna dokunmayan iyileştirmeler ile köklü değişikliklerin önü uzun bir süre için kapatılıyor

Değişikliklerin amacı sendikal yasaları demokratikleştirmek ve ILO sözleşmeleri ile denetim organları kararlarına uygun hale getirmekten çok, 28 Mayıs-13 Haziran 2008 arasında yapılan ILO yıllık konferansında eleştirilerden ve özel paragrafa alınma tehlikesinden kurtulmaktır.

Yıllardır tartışılan sendikal yasa değişikliklerinin en önemli sorunu, sendikal yasaları bütünsel olarak ele almak ve yeni baştan düzenlemek yerine sadece 2821 ve 2822'de tadilat yapmakla yetinmektedir. Oysa Anayasa ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası ve 2821-2822 birlikte ele alınmalı ve ILO normları temel alınarak değiştirilmeliydi. Meclisteki teklif Anayasa ve 4688'i bir kenara bırakmıştır. Oysa 2008 ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda da vurgulandığı gibi Anayasa ve 4688 ILO normlarına aykırıdır.

Konuya sadece 2821 ve 2822 sayılı yasalar açısından ele aldığımızda da değişiklik teklifi son derece yetersiz, çifte standartlı ve yeni aykırılıklar doğurmaya adaydır. Sendikaların işleyişinde kolaylıklar getiren teklif, sendikal hakların kullanılması konusunda ise bu kadar cömert değil. Örneğin çok yakınılan yüzde 10 iş kolu barajını kaldıran teklif bu kez bağımsız sendika yasağı getiriyor. Üç konfederasyona üye olmayan sendikalara toplu sözleşme hakkı tanınmıyor. Yüzde 10 barajı yerine konfederal baraj geliyor. Öte yandan ILO'nun ısrarlı eleştirilerine rağmen yüzde 50+1 işyeri ve işletme barajı korunuyor. Oysa ILO standartlarına uyum sağlanması ve sendikal örgütlenme için işyeri barajının kaldırılması şart.

Sendika üyeliğinde noter şartının kalkması olumlu bir değişiklik olmakla birlikte yetersiz ve sonuç alıcı olmaktan uzaktır. Toplu iş sözleşmesi yetki sistemi Bakanlığa bağlı olmaktan çıkarılmadığı ve referandum yöntemi yasalaşmadığı sürece sendikalaşmanın önünün açılması mümkün değildir.

Teklifin grev hakkıyla ilgili düzenlemeleri de esaslı bir değişiklik sağlamayıp grev yasaklarını ve erteleme yolunu korumaktadır. Genel grev, hak grevi, dayanışma grevi, iş yavaşlatma yasakları devam etmekte ve bankacılık sektörü fiilen grev yasağı kapsamında kalmaktadır. Hükümetin millî güvenlik gerekçesiyle grev erteleme imkânı korunmaktadır. Dolayısıyla teklif ile şehir içi ulaşım ve özel okullarda grev yasağının kalkması gerçek bir iyileşme anlamına gelmemektedir. Çünkü grev hakkı hükümet tarafından her istendiğinde askıya alınabilmektedir.

Tıpkı İstihdam Paketinde olduğu gibi sendikal yasalardaki değişiklikler konusunda da güçlü bir sendikal tepki ve eleştiri yok. Hükümet sendikal yasaları demokratikleştiriyormuş gibi yaparken sendikaların büyük çoğunluğu da buna inanıyor. Oysa sendikal hareketin sorunları "ehveni şer" yasa değişiklikleri ile çözülebilecek gibi değil. Hep birlikte yaşayıp göreceğiz; suya sabuna dokunmayan değişiklikler sendikaların derdine deva olmayacak, sadece hükümet günü kurtarmış olacak.

ILO mevsiminde makyaj ve çifte standart

BirGün 23 Nisan 2009

Nisan ve mayıs ayları ülkemiz çalışma hayatında "ILO mevsimi" olarak da bilinir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) haziran ayında toplanan yıllık konferansı öncesinde ILO normlarına aykırı sendikal yasaları değiştirme manevralarına başlanır, makyajlar yapılır. 20-25 yıldır devam eden geleneksel "ILO oyalama" etkinliklerinin bir yenisi sahnelenir. Yine bunlardan biri ile karşı karşıyayız. Çalışma Bakanı Faruk Çelik, sendikal yasalarda "ILO ve AB normlarına uygun değişiklikler" için muhalefet partilerinin desteğini istemiş. Bu gelişmeler "sıra sendika reformunda" değerlendirmelerine yol açtı. Dahası basındaki haberlere göre ILO Türkiye Temsilcisi de "Bakan bu konuda çok kararlı, yeter ki Hükümet, Sayın Bakan'a destek çıksın" demiş.

Oysa ne reform ne de ILO standartlarına uygun bir girişim söz konusu. Bakanlığın reform ve ILO normlarına uyum diye ısıtıp önümüze koyduğu taslak, geçen yıl bir eski sendikacı AKP'li vekil tarafından verilen yasa teklifi. Bu teklifin bir makyaj ve ILO manevrası olduğunu geçen yıl bu aylarda yazdığım yazılarda belirtmiştim. Şimdi o teklif allanıp pullanıp önümüze konuyor. Bu teklif ne sendikalaşma hakkı ne toplu pazarlık ve ne de grev hakları açısından ILO normlarına uygundur. Alelacele yapılmış kötü bir makyaj girişimi ile yüz yüzeyiz. Bakanlık kimseye kandırmaya kalkmasın. Hazırladıkları teklif ILO normları ile ciddi uyumsuzluklar taşıyor.

O halde nedir bu ILO normlarına uyum, ölçüsü nedir bu uyumun? Biraz bunun üzerinde duralım. ILO normlarına uyum her şeyden önce ILO Anayasasına, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına uyum demektir. Sendikalaşmayla ilgili üç önemli ILO sözleşmesi var; 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeler. Ancak bunlar çerçeve metinlerdir. Bunların nasıl yorumlanması ve uygulanması gerektiği ILO denetim organlarının kararıyla ortaya çıkmaktadır. Bu noktada bakmamız gereken en önemli kaynak ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kararlarıdır. Sendikal yasa değişikliklerinin ILO standartlarına uyumu ancak bu ölçütlere göre anlaşılabilir.

SÖK kararlarının ve ilkelerin kapsamlı özetleri 1972 yılından bu yana ILO tarafından yayınlanıyor. Bu kararların beşinci ve gözden geçirilmiş baskısı 2006 yılında yapıldı. 1100'den fazla ilke kararını içeren bu yayın ILO ilkelerine uyumun el kitabıdır. Bu kararları Yargıtay içtihatlarına benzetmek mümkündür. ILO'ya uyumlu yasa teklif ve taslakları hazırlamak isteyenler için söz konusu yayının tam adını vereyim: (*Freedom of Association-Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committe of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) Edition, International Labour Office, Geneva, 2006.) Halep oradaysa arşın buradadır. Kim ki ILO'ya uyumdan söz ediyorsa bu kitaba ve kararlara baksın.

Türk-İş Taslağı da ILO'ya Uyumsuz.

Türk-İş haklı olarak bakanlığın yasa taslağının ILO normlarına uygun olmadığı söylüyor, karşı çıkıyor ve beş iş hukukçusundan oluşan bir bilim kuruluna hazırlattığı kendi Toplu İş İlişkileri Kanunu taslağının dikkate alınmasını istiyor. Türk-İş'in bilim insanlarına bir taslak hazırlatması çok önemli ancak bu durum taslağı ILO normlarına uygun hale getirmiyor. (Bu arada, ömrünü uluslararası çalışma hukukuna vermiş ve bu alanda kapsamlı ve ciddi eserlerin sahibi Prof. Dr. Mesut Gülmez'in Türk-İş bilim kurulunda olmamasının çok ciddi bir eksiklik olduğunun altını çizmek gerek)

Türk-İş, bilim kurulu taslağını "Her şeyden önce, hükümler, taraf olduğumuz Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı ve Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmelerine uygun bir biçimde düzenlenmiştir" iddiasıyla kamuoyuna sunmuştur. Oysa Türk-İş taslağı pek çok yönüyle sözü geçen sözleşmelere aykırıdır.

Türk-İş taslağının ILO normlarına aykırılıkları üzerinde daha sonra ayrıntılı olarak duracağım. Sadece tek bir örnek vereyim: Türk-İş taslağı grev ertelemesine ilişkin bugünkü sistemi küçük bazı değişiklikler korumaktadır. Taslağa göre hükümet bir grevi 30 gün süreyle erteleyebilecek, ikinci 30 günlük erteleme öncesinde Danıştay'dan istişari görüş alacaktır. Bu hüküm SÖK kararlarına açıkça aykırıdır. SÖK erteleme kararının hükümete bırakılamayacağını, tarafların güveneceği bağımsız bir organ tarafından verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Freedom of Association, paragraf 571).

Türk-İş, bakanlık tasarısına yönelttiği eleştirilerde tamamen haklıdır ancak kendi metni de ILO normlarına ciddi ayrılıklar içermektedir. Hükümet taslağını ILO normlarına aykırı bulanlar kendi hazırladıkları metinde çifte standartlı olmamalı ve ILO normlarına uyumdan taviz vermemelidir.

Çalışma Bakanlığı ILO'yu biliyor mu?

BirGün 11 Ağustos 2011

Sendikal yasalardaki değişiklikler konusu gündemin ön sıralarına çıktı. Yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in işçi ve kamu görevlileri konfederasyonları ile yaptığı toplantılarda sendikal yasalardaki değişiklikler görüşüldü. Kamu görevlileri konfederasyonları ile yapılan toplantıda 15 Ağustos'ta "toplu görüşme" yapılmaması ve yasal düzenlemenin ardından toplu sözleşme yapılması kararlaştırıldı. Ardından bakanlık bürokrasisi ve konfederasyonlar arasında teknik çalışma başlatıldı.

Bu hafta içinde işçi ve işveren konfederasyonları ile yapılan Üçlü Danışma Kurulu'nda da 2821 ve 2822 sayılı sendikal yasaların değiştirilmesi ana gündemi oluşturdu. Bakan Çelik yaptığı konuşmada 2821 ve 2822 sayılı sendika kanunlarını, ILO ve AB normlarını dikkate alarak yeniden düzenlemeyi hedeflediklerini açıkladı (BirGün, 10.08.2011).

Ancak ilk bakışta olumlu gözüken bu gelişmeler yine bakanlık yetkililerinin tutumlarıyla tekzip ediliyor. Kamu çalışanları konfederasyonları ile Bakanlık bürokratları arasında yürütülen teknik görüşmelerde bürokratların takındıkları tutum bakanın açıklamalarını boşa çıkarıyor. Sendikalar, üye olma yasağının daraltılarak askeri alanda çalışan sivil personelin, hâkimlerin savcıların ve ceza infaz kurumlarında çalışanların örgütlenme yasağının kaldırılmasını isterken bakanlık bürokratları yasakların devamında ısrarcı olmuş. Bakanlık bürokratları bu kişilerin greve çıkması halinde devlet işleyişinin zarar göreceğini iddia etmiş (Cumhuriyet, 10.08.2011).

Akla ziyan bir durumla karşı karşıyayız. Ya ILO normlarını bütün detaylarıyla bilmesi gereken ÇSGB bürokrasisi bunları bilmiyor ya da biliyor ama "ILO bize uymaz, bizi bağlamaz" diye düşünüyor. İkisi de vahim. Çalışma Bakanı kamuoyu önünde "sendikal yasalar ILO ve AB normlarına göre hazırlanacak" derken, bakanlık bürokrasisi kapalı kapılar ardında anti-ILO bir direniş sergiliyor.

Bakan ILO normlarına uygun sendikal yasalar konusunda samimi ise bunun gereğini yapmalı. Bakanlık bürokrasisine bu yönde davranmaları talimatını vermeli. Veya bakanlık bürokrasisi ILO normları konusunda yeterince bilgiye sahip değilse acil bir hizmet içi eğitimle bu sorun giderilmeli. Çünkü yıllardır tekrarlanan bu "oyun" gerçekten bıktırdı. Bir yandan "ILO normları" diyeceksiniz, öte yandan ILO normlarına taban tabana zıt bir zihniyette devam edeceksiniz.

Sendikal alana ilişkin ILO, Avrupa Konseyi ve AB normları son derece açıktır. ILO normlarından söz ediyorsanız asker ve polis dışında bütün çalışanların (hiçbir ayrım gözetmeksizin) sendikalaşma haklarını tanıyacaksınız. ILO normlarından söz ediyorsanız bütün memurları kapsayan grev yasağını kaldıracaksınız. ILO normlarına göre sadece devlet adına yetki kullanan dar bir memur grubunun grev hakkı sınırlanabilir. ILO normlarından söz ediyorsanız, sendikal barajları, noter şartını, grev yasaklarını kaldıracaksınız. ILO normlarından söz

ediyorsanız bugünkü anti-sendikal yetki sistemini kaldırıp çalışanın sendikasını özgürce belirlemesini (referandumu) kabul edeceksiniz.

Liste uzun, yer dar... Bilmemekte, öğrenmemekte ve görmezden gelmekte ısrar edenler için pratik bir çözüm yazıyorum: Muhtaç olduğunuz bilgi Profesör Mesut Gülmez Hocanın kitap ve makalelerinde mevcuttur. Ama asıl kritik soru şu: Sendikal yasaları ILO normlarını "esas alarak" (sadece "dikkate alarak" değil) değiştirecek bir siyasi irade ve niyet var mı?

ILO makyaja kanmadı

BirGün 24 Temmuz 2013

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 102. Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK) haziran ayı içinde Cenevre'de toplandı. Türkiye'nin gündemi haziran ayı boyunda Gezi direnişi ile dopdolu olduğu için ILO'nun bu önemli toplantısı gündeme pek gelmedi. Ancak 102. UÇK Türkiye'nin sendikal hak ve özgürlükler sicili açısından son derece önemliydi.

Emek, sermaye ve hükümet temsilcilerine dayalı üç taraflı bir yapı olan ILO'nun temel işlevi çalışma yaşamına dair asgari uluslararası standartlar belirmek (bunlara sözleşme ve tavsiye kararı deniyor) ve bu standartların uygulanmasını denetlemek. Uluslararası Çalışma Konferansı ILO'nun yasama organı niteliğinde. Yılda bir kez toplanan Konferans yeni sözleşmelerin kabulü ve mevcut sözleşmelerin denetimi gibi temel işlevlere sahip.

Üye ve sözleşmelere taraf ülkelerin denetiminde UÇK önemli bir rol oynuyor. Konferans öncesinde Uzmanlar Komitesi üye ülkelerin ILO sözleşmelerini uygulamalarını inceleyen bir rapor hazırlıyor ve Uzmanlar Komitesi'nin hazırlamış olduğu bu rapor Konferansa sunuluyor. Konferans aşamasında ise denetim işlevini Uzmanlar Komitesi raporunu üzerinden Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komitesi (Aplikasyon Komitesi) yerine getiriyor.

Ancak Aplikasyon Komitesinin, Uzmanlar Komitesi raporunda yer alan bütün ülkeleri ve gözlemleri ele alması zor olduğundan (çünkü ILO'nun 190 civarında üyesi vardır) hak ihlallerinin ağır olduğu bir grup ülke gündeme alınır. Komite genellikle 25 civarında olan bir grup ülkeyi gündeme alır ve bu ülkelerdeki durumu ayrıntıları ile inceler. Aplikasyon Komitesi'nin gündemine alınmak bir ülkede sendikal hak ihlallerinin vahameti göstermesi açısından önemli bir gösterge. Gündeme alınmak kötü sicilli ülkeler arasında yer almak demek.

2013'te 102. UÇK'de şu ülkeler gündeme alındı: Bangladeş, Belarus, Kamboçya, Kanada, Çad, Dominik Cumhuriyeti, Mısır, Fiji, Yunanistan, Guatemala, Honduras, İran, Kenya, Kore, Malezya, Moritanya, Pakistan, Paraguay,

Suudi Arabistan, Senegal, İspanya, Svaziland, Türkiye, Özbekistan ve Zimbabwe. 25 Ülkede önemli hak ihlalleri gören Komite, gündeme aldığı İzlanda'da ise kayda değer ilerlemeler olduğunu saptadı.

ILO Uygulama (Aplikasyon) Komitesi üç ülkenin durumuna ise özel olarak dikkat çekti. ILO literatüründe özel paragraf günlük dilde "kara liste" olarak adlandırılan bu uygulama vahimin de vahimi olan ülkeler için kullanılan en ağır yaptırım. ILO 2013 yılında 25 kötü sicilli ülke içinden 3 ülkeyi (Belarus, Fiji ve Özbekistan) özel paragrafa aldı.

Yeri gelmişken bir düzeltme yapmak gerekir. Basında yer alan çeşitli haberlerde Türkiye'nin 102. Konferansta "kara liste"ye alındığı bilgileri yer aldı. Türkiye geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da en kötü 25 ülke arasında yer almakla birlikte, "kara liste" olarak bilinen özel paragrafa alınmadı. Ancak bu hafifletici bir durum değil. Aplikasyon Komitesinin gündemine alınan 25 en kötü ülke içinde yer almak Türkiye'deki sendikal hakların durumu açısından yeterince fikir vermekte.

Türkiye 2010 Anayasa değişikliği ve sendikal yasalarda yapılan değişikliklere rağmen (4688 sayılı yasada yapılan değişiklikler ve 6356 sayılı yeni yasa) bu yıl da ILO'nun en kötüleri arasında yer almıştır. ILO, iddia edilenin aksine yapılan değişiklikleri kayda değer bir ilerleme olarak görmemiştir. Yapılan makyaj düzenlemeler, Türkiye'nin sendikal haklar açısından en kötü 25 arasında yer almasını engelleyememiştir.

19. faslı ne yapsak?

BirGün 8 Mayıs 2014

Bilindiği gibi Türkiye-AB müzakere süreci uzun zamandır tıkalı. 2006 yılında başlayan tarama sürecinden sonra kayda değer bir ilerleme sağlanamadı. Fasılların önemli bir bölümü müzakereye dahi açılmadı. Uzun zamandır bu tıkanıklığı umursamayan hükümetin son zamanlarda bazı başlıkları müzakereye açmak için yoğun çaba harcadığı gözleniyor.

Hükümetin müzakerelerin başlatılması için çaba harcadığı fasılların başında çalışma hayatıyla ilgili 19. fasıl geliyor. Sosyal politika ve istihdam konularını içeren bu faslın müzakereye açılması için hükümet yoğun kulis yürütüyor. Geçtiğimiz aylarda işveren örgütleri ve bazı sendika temsilcileri ile Brüksel çıkarması yapan hükümet, AB, ILO ve sendikal örgütler nezdinde girişimlerini sürdürüyor. Bu temaslar mayıs ayında da sürecek.

Hükümet AB'yi faslın açılması için yeterli ilerleme sağlandığına ikna etmeye çalışıyor. 6356 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve memurlara tanınan (sözde) toplu sözleşme hakkı bu ikna sürecinin en önemli araçları. İşveren örgütleri 19. faslın açılması konusunda hükümete tam destek veriyor. Türk-İş, Hak-İş ve Memur-Sen de faslın açılması için yapılan kulis çalışmalarına katılıyor. DİSK ve KESK bu sürece katılmıyor ve soğuk bakıyor.

Faslın açılması noktasında ILO'nun Türkiye yönelik eleştirileri de önemli bir yer tutuyor. AB raporlarında çalışma hayatı ve sendikal haklar konusunda ILO normlarının uygulanması gereğine işaret ediliyor. Bu çerçevede bu yıl Türkiye'nin ILO Aplikasyon Komitesi gündemine alınmaması için dolaylı girişimler sürüyor. Geçtiğimiz günlerde ILO'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcileri ile işçi ve işveren ve kamu çalışanlarının sendikal örgütleri bir araya geldi. Bakanlığın muradı 19. faslın açılmasını kolaylaştıracak ortak bir tutum açıklanması idi. Ancak itirazlar nedeniyle bu gerçekleşmedi.

Hükümet 19. Faslın açılışına sendikaları ikna etmek için havuç-sopa politikası izliyor. Sendikal yasalarda köklü bir değişikliğe yanaşmayan hükümet sadece işkolu barajında bir değişiklik yapmayı kabul etmiş durumda. Halen Türk-İş, Hak-İş ve DİSK üyesi sendikalar için yüzde 1 olan ve kademeli olarak 2018'de yüzde 3'e yükselecek olan işkolu barajının yüzde 1 olarak sabitlenmesi ve halen yüzde 1 barajını aşamayan sendikalar için bir geçiş süreci uygulanması konusunda neredeyse mutabakata varılmış durumda. Hükümet bu tavizi vererek 19. faslın açılması konusunda sendikaların desteğini istiyor. Pazarlık bu minvalde yürüyor.

19. faslın açılma tartışmasından bağımsız olarak, yüzde 1'lik baraj uygulamasının da yeterli olmadığının altını çizmek gerek. Bu değişiklik pek çok sendikanın derdine derman olmaz. İşkolları arasında büyük farklar olduğu için yüzde 1 her işkolunda farklı sonuç doğurur. Örneğin büro, tekstil ve metal işkollarında yüzde 1'lik baraj büyük sayılara karşılık gelir ve sendika özgürlüğünü zedeler. Barajın kalkması en doğrusu ancak ille de sembolik oranlar olacaksa. Bunun işkolu büyüklüğüne göre farklılaştırılmasında yarar var. Yüz bin kişilik bir işkolunda yüzde 1 olan bir baraj, 500 bin ve 1 milyonluk bir işkolunda kademeli olarak azaltılmalı (binde 1, binde 2 gibi).

Gelelim faslın müzakereye açılması konusuna. 19. faslın açılması isteyen hükümet ILO normlarına uygun bir sendikal mevzuatı kabul etmek durumunda. 6356 ve 4688 sayılı yasalarda ILO normlarına uygun köklü değişiklikler yapılmadan 19. Faslın açılması hükümetin bu yönde adım atmasını geciktirecektir.

Hükümet ILO Aplikasyon Komitesi gündemine girmemeyi ve 19. faslın açılmasını çok önemsiyorsa, sendikal hakları da çok önemsediği göstermeli ve ILO normlarına uygun köklü sendikal mevzuat değişikliklerini gerçekleştirmelidir. Yoksa bir adım ileri iki adım geri maveralarıyla ve sade suya tirit tavizlerle bu iş zor. Bu tavizlerle sendikal hareketin sorunlarının çözüleceğini düşünmek ise ham hayal.

Hükümeti ILO'da işverenler kurtardı

BirGün 9 Haziran 2016

Hükümet Cenevre'de devam eden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 105. Uluslararası Çalışma Konferansı sırasında sendikal hak ihlalleri nedeniyle Aplikasyon Komitesi gündemine alınmaktan son anda kurtuldu.

ILO'nun yıllık konferansında sendikal hakların en çok ihlal edildiği yaklaşık 25 ülke ILO denetim organlarından biri olan Standartların Uygulanması Konferans Komitesinde (Aplikasyon Komitesi) özel olarak inceleniyor. Aplikasyon Komitesi gündemine alınmak sendikal hakların yoğun biçimde ihlal edildiği anlamına geliyor. Türkiye AKP hükümetleri döneminde yedi kez Aplikasyon Komitesi gündemine alındı. Türkiye Aplikasyon Komitesi'nde en çok incelenen ülkeler arasında yer alıyor.

2005-2015 döneminde Belarus ve Guatemala 9 kez Aplikasyon Komitesi gündemime alınırken, Türkiye, İran ve Myanmar ile birlikte 7 kez gündeme alındı. Türkiye en çok gündeme alınan veya en çok sendikal hak ihlalinin yaşandığı ilk beş ülke içindedir (Ayrıntılar için: DİSK-AR'ın Türkiye'nin ILO Karnesi raporuna bakılabilir. disk.org.tr).

Türkiye'nin bu yıl da Aplikasyon Komitesi gündemine alınması bekleniyordu. Aplikasyon Komitesi gündemine alınma konusunda daha önce hazırlanan Uzmanlar Komitesi raporu önemli bir rol oynuyor. Mart ayında hazırlanan ILO 2016 Uzmanlar Komitesi raporunda, Türkiye başta sendikal haklara ilişkin 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeler olmak üzere çalışma hayatında ayrımcılıkla ilgili sözleşmeler dahil yer aldığı 8 ayrı ILO sözleşmesinin ihlal edilmesi nedeniyle yer almıştı.

Uzmanlar Komitesi son yıllarda yaşanan grev ertelemelerini 87 sayılı Sendika Hakkı ve Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesinin ihlali olarak nitelendirmişti. Türkiye uzun yıllardır sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin ihlali nedeniyle Uzmanlar Komitesi raporunda yer alıyor. Ancak Uzmanlar Komitesi raporundaki değerlendirmelere rağmen Türkiye bu yıl Aplikasyon Komitesi gündemine alınmadı. Böylece hükümet ILO'da sendikal hak ihlallerinin hesabını vermekten kurtuldu.

Aplikasyon Komitesi'nin gündemine alınacak ülkeler Konferansta işçi ve işveren grubu tarafından mutabakatla belirleniyor. Bu ülkelerin belirlenmesinde uluslararası işçi ve işveren örgütlerinin tutumu önemli rol oynuyor. Örneğin Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Türkiye'nin bu yıl Aplikasyon Komitesi gündemine alınmasını istiyordu. Ancak buna rağmen Türkiye gündeme alınmaktan kurtuldu ve böylece hükümet rahat bir nefes aldı.

Hükümetin gündeme alınmaktan nasıl kurtulduğunun kokusu çabuk çıktı. Meğer işveren örgütleri bu konuda özel bir çaba harcamış. ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow DİSK ve KESK'e yolladığı mektupta meselenin iç yüzünü açıkladı: "Bizim için önceliği olmasına rağmen, Türkiye'nin 87 sayılı Sözleşme'ye ilişkin durumu işveren grubunun güçlü itirazı nedeniyle listeye alınmadı ve işçi

grubu sözcüsü de listenin şu anki biçimini kabul etmek zorunda kaldı. İşçi sözcüsü açılış konuşmasında Türkiye'de sendikal hakların durumuna değindi."

İşveren grubun güçlü itirazı veto anlamına geliyor. Anlaşılan Türkiye listeye alınırsa listenin tümüne karşı çıkma, veto etme tehdidinde bulunmuşlar. Kuşkusuz "işveren grubunun güçlü itirazı" Türkiye işverenlerinin, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, TİSK'in girişimleriyle gerçekleşti. Bunu hükümetin kiralık işçiliğin yasalaşması için gösterdiği performansa karşılık işverenlerin bir jesti olarak, bir alışveriş olarak da okumak mümkün.

Ancak mızrak çuvala sığacak gibi değil. ITUC bugün (9 Haziran'da) ILO Konferansında yıllık Uluslararası Sendikal Hak İhlalleri Raporunu açıklıyor. Türkiye, bu yılki raporda en kötü sicile sahip ülkeler arasında yer alıyor. Türkiye işveren örgütlerinin teveccühü ve "güçlü itirazı" nedeniyle sendikal hak ihlallerinden ILO Aplikasyon Komitesi gündemine alınamadı. Ancak Türkiye, sendikal hak ihlalleri sıralamasındaki yüksek performansını koruyor!

İşverenler sağ olsun! Hükümet bu yıl da ILO kabusunu atlattı!

Çalışma Bakanlığı ILO Anayasası'nı bilmiyor mu?

BirGün 7 Mayıs 2018

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bir skandala imza atarak 28 Mayıs-8 Haziran 2018 tarihlerinde Cenevre'de toplanacak olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en yüksek organı olan 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Türkiye işçi delegesi olarak Memur-Sen'in katılacağını bildiren bir yazıyı sendika konfederasyonlarına gönderdi. Diğer bir ifadeyle ILO işçi delegesini atadı. ILO işçi delegesinin diğer konfederasyonların oluru olmadan atamayla belirlenmesi ne ILO ilkeleri ile ne de sosyal diyalog ile bağdaşır.

Bu skandal, tarafgir ve ILO Anayasasının hiçe sayan yazı bu yıl ILO'da yeni bir temsi krizi çıkarmaya aday. Çalışma Bakanlığı işçi delegesi sapmaya yöntemini bilmiyor olamaz. Biliyor olmasına rağmen böyle bir yıl izlenmesi ise tam anlamıyla keyfiliktir. Uluslararası Çalışma Konferansı üç taraflı bir yapı. Konferansa her ülkeden iki hükümet, bir işçi ve bir işveren delegesi katılıyor. İşçi ve işveren delegesinin saptanmasında temel kural taraflar istişare edilerek en yüksek temsile gücüne sahip örgütün delege olmasıdır.

ILO işçi delegesi atamayla değil istişare ile saptanır

Benzer bir skandal 2017 yılında yaşanmış ancak Türk-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen'in itirazı üzerine dönemin Çalıma Bakanı Müezzinoğlu bu hatadan dönmüştü. 2017 yılında gerçekleştirilen 106. Uluslararası Çalışma Konferansında Türkiye'yi temsil edecek işçi delegesi belirlenirken sosyal diyaloğa ve konfederasyonlar arasındaki genel mutabakata aykırı bir yol izlenmiş ve Memur-Sen'in

katılmasını öngören bir yazı, ÇSGB tarafından konfederasyonlara gönderilmişti.

Sonrasında, konfederasyonlar tarafından yapılan açıklamalarda Türkiye işçi delegesinin ilgili diğer konfederasyonlarla hiçbir istişarede bulunulmadan ve onların genel mutabakatına aykırı bir şekilde Bakanlık tarafından değiştirilmesinin ILO Anayasasının 3. maddesine, konuya ilişkin ILO organlarının daha önce aldığı kararlara ve ILO prensiplerine aykırı olduğu kamuoyuna açıklanmış ve bu kararın gözden geçirilmesi istenmişti.

Ayrıca ILO Anayasasına göre, hükümetin işçi delegesini belirlerken ilgili tüm konfederasyonlarla samimi bir istişare sürecini tamamlamak, iradelerini dikkate almak ve işçilerin sorunlarını en iyi şekilde temsil edebilecek, en fazla temsile haiz bir konfederasyonu ILO'ya bildirmekle sorumlu olduğu açık bir şekilde ifade edilmişti.

Bunun üzerine dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. Mehmet Müezzinoğlu ile TÜRK-İŞ, DİSK, KESK, TÜRKİYE KAMU-SEN ve HAK-İŞ'in katıldığı bir istişare toplantısı gerçekleştirilmiş, sonucunda TÜRK-İŞ'in en fazla temsile haiz örgüt olarak Türkiye işçi delegesi sorumluluğunu üstlenmesine karar verilmişti. Toplantı tutanağında 2018 yılı için dönüşümlü temsil veya Memur-Sen'in temsiline dair bir ifade ise yer almamıştı. Ancak bakanlık sanki geçen yıl dönüşümlü temsil kararı alınmış gibi bu yıl Memur-Sen'i delege olarak atadı.

Memur-Sen neden işçi delegesi olamaz?

Memur-Sen'in neden Türkiye işçi delegesi olamayacağını bir kez daha tane tane anlatalım. ILO Anayasası işçi delegesinin en çok üyeye sahip sendikal örgütün değil, taraflarla yürütülecek istişareler sonucu en çok temsil kabiliyetine sahip işçi örgütünün delege olarak saptanmasını öngörür. Bakan yazısı yazmadan önce sendikal örgütleri toplamalı ve görüşlerini almalıydı. Oysa Çalışma Bakanı tek taraflı bir tasarrufla atama yapmıştır. Eğer Çalışma Bakanı sendikal örgütleri toplasaydı görecekti ki en çok temsil gücüne sahip örgüt Memur-Sen değil Türk-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen tarafından delegeliği desteklenen Türk-İş'tir. Memur-Sen'in üye sayısı bir milyon iken, Memur-Sen'in üyeliğine karşı çıkan Türk-İş, DİSK, KESK, Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş'in üye sayısı ise 1 milyon 700 bini geçmektedir. Çalışma Bakanlığı bu iradeyi görmezden gelerek Türkiye işçi delegesini saptayamaz.

Dahası Memur-Sen ILO konferansı sırasında Aplikasyon Komitesinde işçi delegasyonun koordinasyonunu yapan Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) tarafından bağımsız bir işçi örgütü olmadığı için üyeliğe kabul edilmemiştir. Memur-Sen'in delegeliği ITUC tarafından meşru kabul edilmeyecek ve Memur-Sen ILO denetim süreçlerine katılamayacaktır. Öte yandan Memur-Sen sadece kamu çalışanlarını temsil etmektedir. Kamu çalışanları ücretle çalışanların sadece yüzde 15'ini temsil etmektedir. Memur-Sen işçi sorunlarına hâkim bir konfederasyon değildir.

Türk-İş, DİSK, KESK, Kamu-Sen ve Birleşik Kamu-İş itiraz ediyor

Memur-Sen'in Türkiye işçi delegesi olarak atanması üzerine Türk-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen birlikte hareket etme kararı alarak Çalışma Bakanlığı'na kararı gözden geçirmesi için başvurarak ve aksi halde ILO nezdinde Memur-Sen delegeliğine itiraz edeceklerini bildirdi. Birleşik Kamu-İş de Memur-Sen'in delegeliğine karşı çıktı. Dört konfederasyon ayrıca ILO Genel Direktörü Guy Ryder'a ortak bir yazı yazarak duruma itiraz edeceklerini bildirdi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bu hukuksuz atamadan vaz geçerek, geçen yıl imzalanan protokolü dikkate akarak tüm sendikal örgütlerle bir araya gelmeli ve bu toplantıda oluşacak iradeye saygılı davranmalıdır. Aksi halde bu yıl zaten Aplikasyon Komitesi gündemine alınması yüksek ihtimal olan hükümet bir de temsil krizi ile ve işçi delegeliğinin iptali ile yüz yüze kalabilecektir. Çalışma Bakanı henüz vakit varken bu vahim hatayı telafi etmelidir.

İki uluslararası sendikal hezimet

BirGün 11 Haziran 2018

Türkiye haziran ayının ilk haftasında sendikal haklar konusunda uluslararası alanda iki büyük hezimetle yüz yüze kaldı. Bunlardan ilki Memur-Sen'in ILO delegesi olarak atanmasının ILO kurallarına uygun olmadığı yönündeki ILO Yetki Tespit Komitesi kararı, diğeri ise Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından yayınlanan Küresel Sendikal Hak İhlalleri Raporu'nda Türkiye'nin en kötü 10 ülke arasında yer almasıydı.

Bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu 28 Mayıs-8 Haziran 2018 tarihlerinde Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en yüksek organı olan 107. Uluslararası Çalışma Konferansına Türkiye işçi delegesi olarak Memur-Sen'in katılmasına Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen'e danışmadan tek başına karar verdi. ILO normlarının açıkça ihlali olan bu karara diğer sendikal konfederasyonların itirazı üzerine yapılan toplantıda da Çalışma Bakanı itirazları dikkate almadı ve keyfi tutumunu sürdürdü.

Bu tutumun temel nedeninin Türkiye'deki sendikal hak ihlallerinin işçi delegesi tarafından dile getirilmesinin engellenmesi olduğu biliniyor. Çalışma Bakanlığı, ILO normlarına aykırı olarak Memur-Sen'in işçi delegesi olarak ILO'ya gönderip Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin gerçeklerin dile getirilmesini engellemek istedi. Ancak bu senaryo ters tepti.

ILO: Memur-Sen'in delegeliği hukuka aykırı

ILO Anayasasına göre işçi delegesinin ilgili sendikal örgütlerle uzlaşarak saptanmasını ve en çok temsile haiz örgütün işçi delegesi olmasını öngörüyor. Nitekim Memur-Sen'in delegeliğine itiraz eden sendikal örgütlerin üye sayısı Me-

mur-Sen'in çok üstünde bir temsil gücüne sahip. 7 Mayıs 2018'de yazdığım "Çalışma Bakanlığı, ILO Anayasası'nı bilmiyor mu" başlıklı yazımda bakanlığın bu hukuksuz tutumuna karşı ILO Yetki Tespit (Delege) Komitesine itiraz edileceğini ve Memur-Sen'in delegeliğinin ILO normlarına aykırı bulunacağını yazmıştım. Nitekim yazdığım gibi oldu. ILO, Memur-Sen'in işçi delegesi olarak atanmasını ILO Anayasasına aykırı buldu.

Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK ILO Genel Müdürüne bir yazı yazarak Memur-Sen'in işçi delegesi atanmasını protesto etmişti. Ayrıca 107. Konferans sırasında bu örgütlerin üye olduğu ITUC ILO Yetki Tespit Komitesine (Credential Committee) başvurarak itiraz etti ve Memur-Sen'in işçi delegesi olmasının ILO Anayasasına aykırı olduğu, Memur-Sen'in bağımsız bir sendikal örgüt olmadığını bildirdi. Komite'nin 8 Haziran 2018'de verdiği karar hükümet ve Çalışma Bakanlığı'na adeta ders niteliğinde. Komite Memur-Sen'in diğer sendikal örgütlerle anlaşmadan hükümet tarafından tek taraflı olarak atandığını tespit etti ve bunun ILO Anayasası'na aykırı olduğunun altını çizdi.

Memur-Sen'in gerçek ve bağımsız bir sendika olmadığına dönük değerlendirmeleri not eden ILO -bu konuda henüz somut delillere sunulmamış olsa bile- Türkiye'deki durumun farkında olduğunun altını çizdi. Böylece Memur-Sen'in bağımsız bir sendikal örgüt olmadığına dönük tespit ILO kayıtlarına geçmiş oldu. İşçi delegesinin tek taraflı olarak belirlenemeyeceğini vurgulayan ILO, gelecek yıl Türkiye'den gelecek temsilcinin hükümet dayatmasıyla tek taraflı belirlenemeyeceği uyarısında bulunarak ILO Anayasasına uygun şekilde belirleme yapılmasını istedi.

Böylece inatla ve keyfi biçimde yürütülen operasyon ILO duvarına toslamış oldu. Çalışma Bakanı Sarıeroğlu hukukla ve uluslararası normlarla inatlaşarak Türkiye'nin uluslararası alanda zaten parlak olmayan sendikal siciline bir eksi puan daha yazdırmış oldu.

ITUC: Türkiye işçi hakları açısından en kötü 10 ülke arasında

Türkiye'nin geçen hafta yaşadığı ikinci sendikal hezimet ise Küresel Sendikal Hak İhlalleri Raporu oldu. ITUC her yıl ILO konferansı sırasında küresel sendikal hak ihlalleri raporunu açıklıyor. Özellikle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımına ilişkin yasal ve fiili engelleri saptayan ITUC raporunda ülkeler 5+ kategoriye ayrılıyor.

1-Nadir hak ihlalleri: Bu kategoride bu yıl aralarında İrlanda ve Danimarka'nın olduğu 13 ülke yer alıyor.

2-Tekrar eden hak ihlalleri: Bu kategoride aralarında Fransa ve Estonya'nın da olduğu 23 ülke var.

3-Düzenli (sık) hak ihlalleri: İspanya ve Makedonya'nın da aralarında olduğu 26 ülke bu yıl bu kategoride yer alıyor.

4-Sistematik hak ihlalleri: Haiti ve Kenya'nın da aralarında olduğu 38 ülke

5-Hakların güvence altında olmadığı ülkeler: Türkiye, Honduras ve Nijerya'nın da aralarında olduğu 32 ülke bu yıl en kötü kategoride yer alıyor.

5+ Hukuk devletinin yok edilmesi nedeniyle, sendikal hakların herhangi bir garantisi yok. Bu kategoride Burundi, Filistin, Suriye ve Yemen yer alıyor.

ITUC raporuna göre 2018'de işçi hakları açısından Dünyanın en kötü 10 ülkesi şunlar: Cezayir, Bangladeş, Kamboçya, Kolombiya, Mısır, Guatemala, Kazakistan, Filipinler, Suudi Arabistan ve Türkiye. Türkiye'nin küresel işçi hakları açısından sık sık 10 en kötü ülke arasında yer alması ülkemiz çalışma yaşamının gerçek tablosunu ortaya koyuyor. Mızrak çuvala sığmıyor.

BÖLÜM 16
1 Mayıs: Gün gelir!

1 Mayıs 2007: Devletin takıntısı, emeğin zaafı

BirGün 19 Nisan 2007

1 Mayıs yaklaşırken İstanbul'da gösterilerin nerede yapılacağı konusu yıllardır olduğu gibi yine bir tartışma ve gerilim konusu. Devletin "Taksim Meydanı takıntısı" devam ediyor! İstanbul Valisi adeta bir "12 Eylül Valisi" edasıyla "Taksim'e çıkmak isteyen sonuçlarına katlanır" diyor. Sanki Taksim "düşmana" karşı savunulan son kale!

Taksim Meydanı 1979 yılından bu yana 1 Mayıs gösterilerine kapalı. Oysa Taksim Meydanı İstanbul'un en işlek meydanı, kentin merkezi. Dünyanın her yerinde 1 Mayıs gösterileri kentin en merkezi ve işlek meydanlarında yapılır. Bizde ise Taksim Meydanına ilişkin yasakçı tutum kökleri yıllar öncesine dayanan adeta "partiler üstü" bir devlet politikası. Sendikalar 1961 Aralık ayında Taksim'de bir miting düzenlemek isterler ancak bir asker olan dönemin İstanbul Valisi sendikacıları "Taksim'de miting yaparsanız üzerinize tankları yollarım" diye tehdit eder. Uzun tartışmalardan sonra miting Saraçhane'de yapılır.

1976 1 Mayıs'ında Taksim Meydanı tabusu yıkılır, 1 Mayıs ilk kez Taksim'de kutlanır. 1 Mayıs 77 katliamına rağmen emek güçleri 1978 yılında yine Taksim Meydanı'nı doldurur. Taksim Meydanı'na yönelik yasakçı takıntı 1979'da sıkıyönetim ile başlar ve 12 Eylül ile perçinlenir. 12 Eylül sonrası 1 Mayıs günleri Taksim adeta bir "yasak meydan" haline getirilir. Taksim'de gösteri yapmak isteyenlere karşı tam teşekküllü bir şiddet uygulanır; ateş açılır, insanlar ölür, dövülür, sakat kalır, hapis yatar… 12 Eylül'den günümüze hiçbir hükümet (sosyal demokrat ortaklı olanlar dahil) Taksim'de 1 Mayıs gösterisine izin vermedi. AKP de aynı yolda yürüyor. Taksim Meydanı adeta devletin derin bir takıntısı

ve tabusu. Sanki Taksim'de 1 Mayıs kutlansa "devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü" bozulacak, sanki Taksim'de 1 Mayıs kutlansa "ihtilal" olacak. Şirketlerin reklâm konserleriyle bozulmayan düzen 1 Mayıs ile bozulacak!

1 Mayıs gösterileri yasak ama Taksim Meydanında irili ufaklı onlarca siyasi gösteri ve eylem gerçekleştiriliyor. Taksim Meydanında Resmî gayri Resmî ve ticari her türlü etkinlik yapılıyor. O halde 1 Mayıs gösterisi neden Taksim'de yapılmasın? "Taksim miting meydanı değil" iddiası da saçmadır. Kadıköy ve Saraçhane nasıl miting meydanı olduysa Taksim de pekâlâ miting meydanı olur. Kadıköy ve Saraçhane meydanlarında güvenliği sağlayan devlet Taksim Meydanı'nda da güvenliği sağlar. Devletin Taksim takıntısının hiçbir geçerli nedeni yoktur. Devletin "Taksim takıntısı" topluma ve sendikalar karşı efelenme ve güç göstermeden başka bir anlamı olmayan otoriter devlet geleneğin son simgelerinden biridir. Soğuk savaş dönemimin ürünü olan devletin bu paranoyasına, takıntısına son verme zamanı gelmiş de geçmektedir. Taksim 1 Mayıs gösterilerine açılmalıdır.

Öte yandan 1990'ların başından bu yana 1 Mayıs'ı pek çok kez ortak kutlayan sendikaların da bu yıl 1 Mayıs gösterilerinin nerede yapılacağı konusunda anlaşamadığı görülüyor. DİSK şubat ayı başında Başkanlar Kurulu kararıyla 1 Mayıs 2007'de Taksim'de olacağını açıklamıştı. Türk-İş ise konunun konfederasyonlar arasında müzakere edilip karara bağlanmadan ortaya atılmasından rahatsız. DİSK 1 Mayıs 77 katliamının 30. yılında Taksim kutlamasının önemini altını çiziyor. Türk-İş de Taksim Meydanının 1 Mayıs gösterilerine açılmasını istiyor ancak ortak bir miting başvurusu olmadan Taksim meydanına sıcak bakmıyor. Bu yüzden Türk-İş 1 Mayıs'ta Kadıköy İskele Meydanı için başvuruda bulundu.

Anlaşılan 1 Mayıs kutlamaları konusunda sendikalar arasında bir ilke sorunu değil, bir iletişim, koordinasyon ve işbirliği eksikliği yaşanıyor. Pek çok 1 Mayıs kutlamasını birlikte gerçekleştiren Türk-İş ve DİSK arasında daha önce de birkaç kez kutlamaların yeri konusunda anlaşmazlık çıkmıştı. "Çağlayan mı Pendik mi", "Çağlayan mı Saraçhane mi" gibi tartışmalar yaşanmıştı. Şimdi de benzer bir farklılık gündemde. 2007 1 Mayıs'ının nerede kutlanacağı tartışması giderek nasıl kutlanacağı tartışmasının önüne geçiyor. Emek hareketinin İstanbul'da 1 Mayıs'ı ortak kutlayamaması önemli bir zaaf.

1 Mayıs'ın İstanbul'da ortak kutlanmasının koşulları son ana kadar aranmalı ve kutlamanın biçiminin kutlamanın esasının önüne geçmemesi için çaba harcanmalı. Ancak 1 Mayıs 2007'nin İstanbul'da ortak kutlanması başarılamasa da bu durum diğer bölgelerde ortak kutlamamaları engellememeli; meydan konusu emek hareketi içinde ayrılıkları derinleştirici bir tarzda ele alınmamalı, bir gerilim ve polemik konusu yapılmamalıdır. Tersine bu yıl yaşanan eksiklerden ders çıkarılarak gelecek 1 Mayısların ortak ve güçlü bir biçimde kutlanmasının zeminleri korunmalı ve geliştirilmeli.

Başbakan, cehalet ve dürüstlük

***BirGün* 8 Mayıs 2008**

1 Mayıs'ta İstanbul'da yaşanan devlet teröründen sonra, olayların siyasi sorumlusu olan AKP hükümeti ve Başbakan Erdoğan özür dilemek bir yana suç işleyen valiye ve kolluk kuvvetlerine arka çıkmaya devam ediyor. Bu tablo AKP'den demokrasi beklemeyenler için şaşırtıcı değil; Şaşıranlar için ise oldukça öğretici. "muhafazakâr demokrasi" ile "muhafazakâr diktatörlük" arasındaki mesafenin ne kadar yakın olduğu; Devleti toplumdan korumak söz konusu olunca Başvekil Recep Peker ile Başbakan Recep Tayyip arasında ne müthiş bir benzerlik olduğu görüldü. "Devletin bekası" için 1946'da özgür sendikaları basan ve kapatan başvekilden yine "devletin bekası" için 2008'de DİSK'i kuşatan ve Taksim'i kapatan Başbakana; Ne müthiş bir siyasi tarih!

Başbakan'ın siyasi tavrı şaşırtıcı olmasa da 1 Mayıs'tan 6 gün sonra yaptığı konuşmanın daha akli selim olması beklenirdi. Nerede! Başbakan 6 Mayıs günü yaptığı AKP grup konuşmasında "malum sendika", "dürüst davranmadılar" gibi nobran ve sağduyudan uzak bir üslupla sendikalara yüklenmeye ve sorumlusu olduğu olayların faturasını sendikalara kesmeye devam etti. Dünkü *BirGün* "Hem dersini çalışmamış hem de ..." başlığıyla Başbakanın bu hezeyan dolu konuşmasını manşete çekmişti. Ben bugün Başbakanın derin tarih bilgisine değinmek istiyorum. AKP'nin Resmî Internet sitesinde (akparti.org.tr) tam metni yer alan konuşma bir cehalet vesikası olarak tarihe geçecek nitelikte. Başbakan 1977'den bu yana Türkiye'nin siyasi tarihini çarpıtarak, yalan-yanlış bilgiler veriyor ve solu suçluyor.

Bakın Başbakan ne diyor? "1977 sonrasında Sayın Ecevit'in iktidar olduğu iktidar döneminde, Taksim meydanı bu tür mitinglerin yasaklandığı meydan haline gelmiştir. 1977'den beri bu ülkede 1 Mayıs'lar -Allah aşkına özellikle taksim için söylüyorum- kapalı değimliydi? Kapalıydı. 1977 1 Mayıs olayları yaşandığında 39'uncu hükümet işbaşındaydı (...) Pekiyi 39. hükümette ne vardı o zaman? Değerli arkadaşlar malum az önce söyledim, CHP."

Doğru değil! Başbakan tahrif ediyor veya bilmeden konuşuyor. 1 Mayıs 1977 katliamı sırasında 39. Hükümet iş başındaydı ama 39. Hükümette CHP değil Milliyetçi Cephe vardı. Katliam sırasında Süleyman Demirel Başbakandı.1 Mayıs 1977 katliamından sonra Taksim gösterilere kapanmadı. 1 Mayıs 1978'de Ecevit'in Başbakan olduğu dönemde Taksim'de yüz binlerin katıldığı 1 Mayıs mitingi yapıldı ve kimsenin burnu kanamadı. 1979'da ise İstanbul'da Sıkıyönetim vardı. Sıkıyönetim 1 Mayıs gösterilerini yasakladı ve sokağa çıkma yasağı ilan etti. 1980'de de sıkıyönetim vardı. Başbakan sola saldırmak için tarihi tahrif ediyor.

Başbakanın tarih bilgisi engin! Tahrifata devam ediyor: "Değerli arkadaşlarım bakınız, şöyle biraz hafızalarımızı yoklayalım. 50. hükümette hatırlarsanız SHP iktidarda. Meşhur Kadıköy olayları ve Kadıköy'de izinli miting yapılıyor. Ve o izinli mitingde manzara daha öncekilerden pek farklı değildi. Kadıköy'de

araçlar yakılıp yıkılıyor, bütün işyerleri, cam çerçeve hepsi indiriliyor ve Kadıköy, İstanbul halkı adeta dehşet manzaralarıyla karşı karşıya kalıyor. İktidarda az önce söyledim SHP var."

Bunlar da doğru değil! Başbakan solu suçlamak için açıkça çarpıtıyor. Başbakanın sözünü ettiği olaylar 1 Mayıs 1996'da yürüyüş başlamadan önce Kadıköy'de üç katılımcının polis kurşunuyla ölmesinin ardından yaşandı. Başbakan, "bu sırada 50. hükümet vardı" diyor. Yanlış! 53. Hükümet vardı. Başbakan "iktidarda SHP vardı" diyor. O da yanlış! ANAP-DYP koalisyonu vardı ve Başbakan Mesut Yılmazdı. Olaylar sırasında iktidarda SHP vardı diyerek solu suçlamaya kalkan Başbakanın çok yakınındaki isimler; eski İçişleri Bakanı Abdülkadir Aksu ile halen Erdoğan hükümetinde yer alan Cemil Çiçek, Yılmaz hükümetinde Devlet Bakanı olarak yer alıyordu. Mehmet Ağar Adalet Bakanı, Kemal Yazıcıoğlu ise İstanbul Emniyet Müdürü idi. Sorumlu arıyorsanız en yakınınızdakilere bakın Tayyip Bey!

Başbakanının grup konuşmasındaki tarih bilgisi acınacak düzeyde. Elbette bilmemek ayıp değil. Başbakan da bilgisiz olabilir ama bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olmak; kasıtla veya yalan yanlış bilgilerle milyonların karşısına çıkmak, üst perdeden konuşarak, efelenerek solu karalamak, sendikalara "dürüst değiller" demek utanılacak bir durum. Bu kadar ciddi bir konuda yalan-yanlış bilgilerle konuşan ve tahrifat yapan bir Başbakanın kimseye dürüstlük dersi vermeye hakkı olmasa gerek.

Bırakın 1 Mayıs, 1 Mayıs olsun!

BirGün 30 Nisan 2009

1 Mayıs'ın "emek ve dayanışma günü" olarak Resmî tatil ilan edilmesi, Türkiye işçi sınıfının ve emek hareketinin çok önemli bir kazanımıdır. Bu kazanım yüzyılı aşkın bir süredir taş üstüne taş koyarak yürütülen emek mücadelesinin bir sonucudur, iktidarın bir lütfu değil. Bu yüzyıllık emek geleneğinin adı bilinenbilinmeyen yürüyüşçülerine, emektarlarına saygı borcumuz var, önce bunu yerine getirip "Resmî" 1 Mayıs meselesine değinelim.

1 Mayıs'ın Resmî tatil edilmesiyle birlikte 1 Mayıs'ı "Resmî" bayram yapma ve çarpıtma çabalarında da belirgin bir artış gözleniyor. AKP yöneticileri ve AKP'ye yakın sendikacılar 1 Mayıs'ın içini boşaltma yarışına başladı.

Bir eski sendikacı milletvekili, 1 Mayıs'la ilgili Meclis görüşmelerinde "1 Mayıs'ı ideolojik ve siyasal nedenlerle sömürmekten vazgeçelim. Gelin anlamına uygun bir şekilde emek ve dayanışma günü olarak kutlayalım" deyiverdi.

Çalışma Bakanı da 1 Mayıs'ta Taksim Meydanı'nın açılmamasına dönük eleştirilerin ideolojik yaklaşımlar olduğunu ve ideolojik yaklaşımlarla bugünün anlam ve öneminin gölgelenmesine müsaade edilmemesini istedi.

İlk bakışta 1 Mayıs'ı sahiplenme gibi görünen bu tutum, aslında 1 Mayıs'ı "Resmî" bayram yapma girişimidir. Elbette 1 Mayıs, hiçbir siyasi parti ve grubun günü değildir. Ama 1 Mayıs'ın sınıfsal bir özü vardır; 1 Mayıs sınıf niteliği

olan bir gündür. 1 Mayıs'ın Resmî tatil ilan edilmesi, hiç kimseye 1 Mayıs'ı "Resmî" bayram yapma hakkını vermez.

1 Mayıs kapitalist sömürüye ve ağır çalışma koşullarına karşı işçi sınıfının mücadelesinin ürünü olarak doğmuştur. "1 Mayıs'a ideolojik yaklaşmayalım" demek boş laftır. Çünkü 1 Mayıs vahşi kapitalizm ve liberalizme karşı sosyal bir cumhuriyet talebiyle özdeştir. Emek-sermaye çelişkisinin en önemli simgelerinden biridir. İdeoloji kavramını karalayarak yapılmak istenen 1 Mayıs'ın içini boşaltma girişimdir.

1 Mayıs'ın elbette ideolojik, düşünsel bir içeriği vardır. Öyle olmasaydı bu kadar kalıcı olur muydu? O içerik sınıfsaldır, emek temellidir, sömürüye karşıdır. Asıl, 1 Mayıs'ın sömürüye ve kapitalist piyasaya karşı emeğin dayanışma ve mücadele günü olduğunu unutmak anlamını gölgelemektir.

1 Mayıs'a yönelik bir başka gölgeleme girişimi ise Taksim konusunda yaşanıyor. 1 Mayıs'ı tam da ideolojik nedenlerle işçilere açmayan hükümet, Taksim'de 1 Mayıs kutlamak isteyen emek örgütlerini "ideolojik" davranmakla suçluyor. AKP'ye yakın eski solcu bir sendikacı ise daha da ileri giderek Taksim'de kutlama yapmak isteyen emek örgütlerini Ergenekon'la ilişkilendiriyor:
"DİSK ve KESK'in 2008 yılında birden 1 Mayıs'ı Taksimde kutlama isteğinde ısrarcı olmasını daha iyi anlayabiliriz. Bu tutumun Hükümeti demokratik olmayan yollarla ortadan kaldırmak isteyen Ergenekon gibi çevrelerin 1 Mayıs üzerinden siyasi kriz yaratma çabaları olabilir sonucunu çıkarabiliriz. DİSK ve KESK'in Taksim ısrarı altında yatan başka bir neden ise bu konfederasyonların yetkili kurullarından daha çok (in)-organik ilişkiler içinde olduğu siyasi partilerin, 1 Mayıs'ın kutlama biçimini bir siyasi muhalefet malzemesi olarak kullanılıyor olmasıdır. (...) 1 Mayıs'ları ideolojik ve siyasi nedenlerle sömürmeyelim."

Bu kadarına pes doğrusu! DİSK'in ve KESK'in 2008 yılında birden bire Taksim'de kutlama ısrarına kapıldığını yazmak 12 Eylül sonrası ülkemizde 1 Mayıs'ların tarihini bilmemektir. DİSK ve KESK'lilerin de içinde olduğu pek çok sendikal çevre 1980'lerin sonundan beri Taksim kutlamalarında ısrar etmektedir.

Bir sendikacı olarak 1 Mayıs'ı kutlamak isteyenleri töhmet altında bırakacak yerde dönüp yakınında durduğunuz iktidara bakın. Asıl Taksim yasağında ısrar etmek çetelere, suç örgütlerine ve derin devlete destek olmaktır.

Taksim'de kutlama isteğini Ergenekon, derin devlet vb. ile ilintilendirmek, ima etmek derin devletin ve çetelerin cinayetlerine kurban gitmiş emekçilere ve işçilere saygısızlıktır.

Öte yandan 1 Mayıs'ın siyasi iktidara karşı muhalefet günü olarak algılanmasında ne gariplik var, anlayamadık. Elbette 1 Mayıs, emeğin, sermaye yanlısı iktidarlara karşı muhalefet günüdür, hak arama günüdür. O yüzden de sermayeyle ve onun siyasal sözcüleriyle omuz omuza 1 Mayıs kutlanmaz.
Bırakın 1 Mayıs, 1 Mayıs olsun!

1 Mayıs 2009, kazanım ve kıskançlık

BirGün 7 Mayıs 2009

1 Mayıs 2009'un ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan biri insan iradesinden ve direncinden daha büyük bir güç olmadığıdır. Bu elbette yeni bir şey değil. Bir fikre ısrarla inanmanın ve direnmenin sonuç verdiği bir kez daha kanıtlandı. Devletin adeta bir "kale" olarak gördüğü Taksim'in kâğıttan bir duvar olduğu ortaya çıktı. Hiçbir şiddetin sonsuza değin insanı, örgütlü mücadeleyi engellemeye yetmeyeceği ortaya çıktı.

Taksim tabusu ve paranoyası yerle bir oldu. Tarihin intikamı acıydı; Taksim yasakçıları kepaze oldu. On yıllardır her 1 Mayıs'ta emekçilere ve İstanbullulara yaşatılan zulmün koca bir yalana ve paranoyaya dayandığı ortaya çıktı. Yasakçılar kepaze olmakla kalmadı, varlık nedenleri ortadan kalktı, şimdi silinip gidecekler. On yıllar sonra 2009'un hukuksuz İstanbul valisini kimse hatırlamayacak ama işçilerin Taksim'e görkemli girişi hiç unutulmayacak. Tıpkı 1961'de Taksim'de miting yapmak isteyen sendikacıları tanklarla tehdit eden vali Refik Tulga'yı kimse hatırlamazken Saraçhanebaşı mitinginin tarihe altın harflerle yazılması gibi.

1 Mayıs büyük bir toplumsal kabul görmüştür. Geçmişte "komünist bayramı" olarak, bir korku günü olarak gösterilmeye çalışılan 1 Mayıs'ın işçinin, emekçinin bayramı olduğu kabul edildi, 1 Mayıs marşı emekten ve sendikadan zerre kadar hazzetmeyen televizyonlarda bile çalındı. 1 Mayıs 2009 emek hareketinin ideolojik üstünlüğüyle sonuçlandı.

***

Geçmişte sendikal eylemlerde konfederasyon pankartını taşıyacak kadar işçiyi bile getirmekte zorlanan hükümet gözdesi bir sendikal örgütün "Taksim tabusunu biz yıktık" şeklindeki açıklamalarının elbette ciddiye alınır bir tarafı yok. 2008 1 Mayıs'ında değil Taksim, İstanbul'dan bile uzak duranlar, DİSK ve KESK öncülüğünde Taksim'e giren emekçiler etrafında oluşan büyük sempati halesinden rahatsız. Kıskançlık ruh sağlıklarını bozmuş olmalı. Ciddiye almamalı. 1 Mayıs'ı kendilerince kutlamaları da bir yere kadar anlaşılabilir. Ancak bu kıskanç ruh halinin yarattığı "ihbarcı" tarz ise son derece tehlikeli.

Hak-İş, 1 Mayıs sonrası yaptığı açıklamayla aslına rücu etmiştir. DİSK'i ve KESK'i "ideolojik paydaşlarıyla", "ideolojik örgütlerle" Taksim'e çıkmakla suçlamıştır. Bu üslup barışçıl bir gösteriyle Taksim meydanına çıkanları suçlu gösterme gayretidir. Taksim'e kendi "ideolojik paydaşları" olan AKP'li vekillerle çıkanların DİSK'e ve KESK'e attıkları çamur akıllara ziyandır. Kimmiş DİSK ve KESK'in "ideolojik paydaşları"? Tabip Odası mı, ÖDP mi, TKP mi, Halkevleri mi, diğer sosyalist çevre ve örgütler mi? Ne var bunda? Elbette yıllardır, emek örgütleriyle birlikte, emekçinin yanında mücadele eden sosyalistler, emekçilerle birlikte Taksim'e çıkacak. Taksim tabusunu yıkanlar, direngen sendikaların yanında yıllardır inatla Taksim için mücadele eden sosyalistlerdir. Elbette Taksim'e işçilerin yanında çıkmak öncelikle onların hakkıdır. Sosyalistlerin onurlu

ve direngen tutumu olmasaydı bugün sadece Taksim değil, 1 Mayıs tabusu da yaşıyor olurdu.

Hak-İş'in söylemi, 1 Mayıs 77 ve 78 sonrasındaki derin devlet söylemi ile Tercüman gazetesi söylemi ile Demirel söylemi ile aynıdır. Onlar da 1 Mayıs 77'yi "ideolojik" örgütlerin kana buladığı çarpıtmasını yaydılar. Onlar da 1 Mayıs 78'de Taksim'deki "ideolojik" poster ve pankartlardan dem vurdular. Şimdi bu soğuk savaş döneminin antikomünist üslubunu Hak-İş kullanıyor ve 1 Mayıs'la uzaktan yakından ilgisi olmayan bir siyasal partiyle ideolojik paydaş olarak 1 Mayıs meydanına çıkıyor.

***

Her şeye rağmen 1 Mayıs 2009'da Taksim'de bir tabu yıkıldı. Şimdi bir zafer sarhoşluğuna kapılmadan işçi hareketinin bu kazanımını ortak ve daha büyük eylemlilikler için kullanma zamanıdır. Daha soğukkanlı bir tutumla emek hareketinin güçlenmesi, büyümesi ve ortak hareketi üzerine düşünme zamanıdır. 15 Şubat 2009 İstanbul mitinginde sağlanan Türk-İş, DİSK ve KESK birlikteliğinin 1 Mayıs 2009'da sağlanamamış olması önemli bir eksikliktir ama bu eksiklikten hareketle emek hareketinde ayrılıkları derinleştirme tutumu yanlış olur.

Kadıköy'de 1 Mayıs kutlayanların çok önemli bir bölümünün gönlünün Taksim'de ve ortak bir kutlamada olduğu açıktır. Türk-İş, DİSK ve KESK'in 1 Mayıs'ta ortak tutum alamaması en çok hükümeti mutlu etmiş olmalı. Şimdi 1 Mayıs 2009'da yaşanan bu zaafı gidermek için yapıcı adımlar atma zamanıdır. 1 Mayıs 2009 kazanımını emek hareketini sermayedar politikalar karşısında büyütmek, birleştirmek ve sağlamlaştırmak için değerlendirmek lazım. Tersi yazık olur.

1 Mayıs 2010: Emeğin görkemli zaferi

BirGün 6 Mayıs 2010

1 Mayıs 2010'da yüz binlerce işçinin, çalışanın ve solcunun doldurduğu Taksim Meydanı Türkiye'nin yakın tarihinin en önemli günlerinden birine ev sahipliği yaptı. O gün Taksim'de bir eşik geçildi. Sıkıyönetimden, 12 Eylül rejimine, ANAP hükümetlerinden, koalisyon hükümetlerine ve 8 yıllık AKP hükümeti dönemine kesintisiz devam eden dahası son iki-üç yıldır hükümetin açık şiddet kullanarak sürdürdüğü Taksim'de 1 Mayıs yasağı berhava oldu. Emek hareketi ve sosyalist sol yıllardır ısrarla, inatla ve sabırla yürüttüğü mücadele sonucunda Taksim yasağını tarihin çöp sepetine attı. Taksim'de özgürce 1 Mayıs kutlamakta ısrar edenler, bu uğurda direnenler haklı çıkmanın ve kazanmanın övüncünü yaşamayı yerden göğe hak ettiler.

Yüz binler Taksim'e geldi, polis geri çekildi ve hiçbir olay çıkmadan yüz binlerce emekçi1 Mayıs'ı kutladı ve gitti. Peki yıllarca 1 Mayıs'ı kutlamak isteyenlere uygulanan baskı, estirilen terör, sıkılan kurşun ve gaz için özür dilenmeyecek mi? Hükümetin ve İstanbul valisinin işçilere, sendikalara ve solculara bir

özür borcu var. 1 Mayıs 1977'nin katillerini bulamadığınız için, Taksim'e çıkmak istediği için öldürülen Mehmet Akif Dalcı için, Taksim'e çıkmak isterken dövülerek sakat bırakılan genç kız için, biber gazı sıktığınız, copladığınız, polis botlarıyla çiğnediğiniz insanlar için özür borcunuz var.

Geçmişte 1 Mayıs kutlamalarına burun kıvıranlar, Taksim'de 1 Mayıs kutlamakta ısrar edenleri "takıntı" ile itham edenler, Taksim'i hükümetin bahşettiğini sıkılmadan söylese de tarih 1 Mayıs 2010'u emekçilerin kazanımı olarak, Türkiye solunun kazanımı olarak yazacaktır. Taksim yasağının kırılmasını hükümetin karnesine başarı notu olarak yazmak için fırsatı kaçırmayanlara sormak lazım: madem 1 Mayıs hükümetin lütfu neden 8 yıl bekledi?

1 Mayıs 2010 konusunda bir diğer dezenformasyon ise Taksim'de 1 Mayıs kutlanmasını Ergenekon davasına bağlamaktır. Emek hareketinin ve solun başarısını gölgelemek isteyenler bu safsatayı ileri sürüyor. Basit sor şu: hadi son iki yılı bununla açıkladınız. AKP 2002'den bu yana hükümet; peki daha önce defalarca niye 1 Mayıs'ı engelledi?

Öte yandan insan düşünmeden edemiyor: 1 Mayıs 77 katliamının asıl sorumlusu olan dönemin ABD ve NATO destekli gizli örgütlenmelerinin adını anmadan, Gladyo'dan ve Kontrgerilla'dan hiç söz etmeden 1 Mayıs 77 katliamını da Ergenekon'un içine sokuşturmak hangi akla hizmet?

Bütün bu saptırma ve dezenformasyon girişimlerine rağmen güneş balçıkla sıvanacak gibi değil. 1 Mayıs 2010'da devletin 32 yıllık keyfiliği ve ayıbı emekçi iradesiyle sona erdirilmiştir.

Ancak 1 Mayıs 2010 sadece bir devlet zihniyetinin kırılması, bir yasağın aşılması ötesinde bileşimiyle de bir dönüm noktasıydı. 1 Mayıs 2010 Taksim kutlamalarına geniş bir emekçi katılımı damgasını vurdu. Alanı önce sendikaların kortejleri doldurdu. 1980 öncesi 1 Mayıs'ların emek hareketinin sadece bir kanadı tarafından kutlandığı düşünülecek olursa 1 Mayıs'ın geniş emekçi yığınlar nezdinde çok ciddi bir yer edindiği görülecektir. 1 Mayıs 2010 tartışmasız emekçilerin baskın olduğu bir kutlamaydı. 1 Mayıs 2010 egemen olan hava AKP hükümetinin emek karşıtı politikalarının protestosu idi. Güvencesizler, işsizler, gidişattan memnun olmayanlar vicdanlarını sesini dinleyerek oraya gelmişti. Taksim alanı Türkiye'nin toplumsal muhalefetinin ittifakıydı adeta.

1 Mayıs 2010, sadece örgütlü emek hareketinin değil, güvencesiz çalışan, ezilen, yoksul toplumsal kesimlerin ve çok değişik muhalif çevrelerin, grupların kendilerini ifade ettikleri, ortak bir zemin oluşturdu, bir duygudaşlık yarattı. Emekçilerin Taksim yasağını kırmaları toplumda çok geniş bir sempati halesi yarattı. 1 Mayıs'ın, emek hareketinin ve solun sembolleri geniş bir meşruiyet kazandı.

1 Mayıs 2010 TEKEL işçilerinin direnişinin ardından emeğin yeni bir silkinme hamlesi oldu. 1 Mayıs 2010 yıllardır güç biriktiren emek hareketinin görkemli geri dönüşüdür. Örgütlüsüyle, örgütsüzüyle, Türkiye'nin sınıf gerçeği bir kez daha kendini hissettirdi. 1 Mayıs 2010 emek-eksenli, hak eksenli, eşitlik eksenli bir sol siyaset için güçlü bir zemin olduğunu gösterdi. 1 Mayıs, emek, toplumsal adalet ve eşitlik eksenli bir mücadelenin, hak eksenli bir mücadelenin

mümkün ve zorunlu olduğunu bir kez daha ortaya koydu. Ancak 1 Mayıs 2010 mevcut sendikal yapının emek hareketindeki ivmeyi, gelişmeyi kucaklama ve ona önderlik etme kapasitesinin çok zayıf olduğunu da gösterdi.

Umarız 1 Mayıs 2010, pusulalarını ve emeğin sorunlarıyla rabıtalarını kaybetmiş siyasetçilerin ve sendikacıların uyanmalarına vesile olur.

Çalışma süreleri, 1 Mayıs ve bir bakan

BirGün 28 Nisan 2011

Pazar günü 1 Mayıs; işçinin, emekçinin bayramı; uluslararası dayanışma günü. 1 Mayıs 8 saatlik işgünü ve çalışma sürelerinin kısaltılması mücadelesiyle özdeşleşmiş bir gün. 19. yüzyılın ağır çalışma koşullarına ve uzun çalışma sürelerine karşı işçi sınıfının, sendikaların, sol ve sosyalist partilerin yürüttükleri uzun soluklu mücadelenin adı 1 Mayıs.

Çalışma koşullarının insanileştirilmesi ve çalışma sürelerinin düşürülmesi günümüzde de sendikaların ve sol-sosyalist partilerin en önemli hedeflerinden biri. 1995'te uzun grevlerle sağcı hükümeti deviren Fransız sendikaları 35 saatlik çalışma haftası talebiyle sosyalistleri desteklemiş ve sonuç almışlardı. Bugün bazı batılı kapitalist ülkelerde çalışma süreleri 40 saatin altına düşmüş durumda. Ancak pek çok ülkede yasal olarak 8 saatlik işgünü kabul edilmiş olsa da fiili çalışma sürelerinin 19. yüzyılı aratmayacak kadar uzun olduğu biliniyor. Bu yüzden sendikaların ve sosyalistlerin herkesin çalışması için herkesin daha az çalışmasına yönelik talebi güncelliğini ve önemini koruyor.

Bu durum Türkiye için de geçerli günlük çalışma süresinin 7,5 haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu Türkiye'de fiili çalışma sürelerinin çok daha fazla olduğu biliniyor. Sendikasız ve kayıtsız işçiler arasında yürütülen kapsamlı bir saha çalışmasına göre sendikalı işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi 40-50, sendikasız-sigortalı işçilerin 55 ve sendikasız-sigortasız işçilerin 59 saat (Buğra, Adaman ve İnsel, Boğaziçi Üniversitesi, 2004). Bu veriler hükümet tarafından da doğrulanmaktadır. Devlet Bakanı Babacan ortalama haftalık çalışma süresinin 59 saat olduğunu belirterek bunun OECD ülkeleri içinde en uzun çalışma süresi olduğunu itiraf etmiştir (*Capital*, Şubat 2011). Dolayısıyla yasal çalışma süresi 7,5 saat olsa da 19. Yüzyılda uğruna büyük mücadeleler verilen ve 1919 Versay Antlaşması ile uluslararası bağlayıcılık kazanan 8 saatlik işgünü Türkiye için hâlâ çok uzak.

Çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla ek istihdam sağlanması, daha kısa çalışarak daha fazla insan insana iş sağlanması tartışması Türkiye'de yeni bir tartışma değil. Profesör Kuvvet Lordoğlu yıllar önce konuyu ele almıştı (*Birikim,* sayı 62, 1994). Sendikaların bu yönde talepleri olmuştu. Geçtiğimiz günlerde haftalık çalışma süresinin kısaltılması konusu yeniden gün-

deme geldi. Fakat bu kez ilginç bir yerden geldi öneri. Şubat ayında "İnsanlarımız haftada 59 saat değil, 49 saat çalışsa haftada ortalama yüzde 16 ilave istihdam anlamına gelir. Türkiye'de yüzde 16 ilave istihdam, işsizliğin sıfıra yaklaşması demektir" diyen Bakan Babacan birkaç gün önce farklı verilerle de olsa çalışma sürelerinin kısaltılmasından tekrar dem vurdu. Babacan çalışma saatlerinin 49 saatten 45 saate inmesi durumunda işsizlik oranlarının 5 puan aşağıya çekilebileceğini söyledi (*Sabah*, 22 Nisan 2011).

Bakanın bu önerisi basında hayli yankı buldu. Ne olmuştu, neoliberal iktisat politikalarının istikrarlı savunucusu Babacan sosyalist mi oluvermişti? Yıllardır sendikaların ve sosyalistlerin dile getirdiği hedefleri mi sahiplenmişti? Aslında dikkatle bakıldığında bakanın önerisinin yeni bir unsur içermediği ve çalışma sürelerinin kısaltılmasını hedeflemediği anlaşılıyor. Öncelikle Babacan'ın ortalama çalışma süreleri konusunda kafasının karışık olduğu anlaşılıyor. İki ay önce 59 saat, şimdi 49 saat diyor. Hangisini dikkate almalı?

Aslında Babacan haftalık yasal çalışma saatlerinin indirilmesinden söz etmiyor. Bakanın hedefi yasal çalışma sürelerini düşürmek değil; işverenlerden mevcut işçileri yasal sınırlara yakın çalıştırarak ek istihdam sağlamalarını rica ediyor. Tıpkı Başbakanın "TOBB üyeleri birer kişi daha alsın, işsizlik çözülsün" önerisi gibi tuhaf bir öneri bu. Bir yaptırımı yoksa sermeye neden böyle davransın! İşçilerin yasal çalışma süreleri dışında çalıştırılmaları suç. Ancak uygulamada, özellikle sendikasız işyerlerinde bu kuralın işlemediği ve keyfi çalışma süreleri uygulandığı biliniyor. Bu yüzden çalışma süresi 60 saate yaklaşıyor. Bunu denetlemekle ve önlemekle yükümlü olan hükümet. Ancak Babacan'ın konuşmasından anlıyoruz ki hükümet bunu sağlay(a)mıyor ve işçileri daha az çalıştırmaları için işverenlere ricada bulunuyor. Neyse mesele açıklığa kavuştu. Verilmiş sadakamız varmış; "muhafazakâr ileri demokrasi"den sonra bir de "muhafazakâr sosyalist" bakan şokunu kaldıramazdık!

Çalışma süreleri kısaltılmak isteniyorsa önce yasal haftalık çalışma süresi 45 saatten 40 saate, 35 saate indirilmelidir. Ve bu yasal çalışma sürelerine uyulması sağlanmalıdır. Bunu yapmadan işverenlere rica ederek çalışma sürelerin düşürülmesi hayaldir.

Öte yandan çalışma süreleri konusunda hükümetin kafasının oldukça karışık olduğu anlaşılıyor. Babacan işverenlerden çalışma sürelerinin azaltılmasını rica ederken, kabine arkadaşı Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Taner Yıldız ise 25 Aralık 2010 tarihinde Tes-İş sendikası Genel Kurulunda yaptığı konuşmada işçilere "gelişmekte olan ülke olarak 16-18 saate kadar çalışacağız" diyordu...

Pazar günü 1 Mayıs. Çalışma sürelerinin kısaltılması hedefi hâlâ acil. Ve bu talebin taşıyıcıları ve omuzlayıcıları 150 yıl önce olduğu gibi yine işçiler, sendikalar ve sosyalistler.

İşçinin, emekçinin bayramı kutlu olsun!

Taksim Meydanı da özelleştirilir mi?

BirGün 3 Mayıs 2012

1 Mayıs 2012 Taksim Meydanı'ndan büyük bir coşku ve kitlesellikle kutlandı. Üç ayrı koldan (Şişli, Şişhane ve Gümüşsuyu) 12 Eylül sonrasının en coşkulu kalabalığı 1 Mayıs için alana aktı. Sendikalardan meslek örgütlerine, sol-sosyalist partilerden taraftar gruplarına, mahalle derneklerinden ve bireysel katılımcılara kadar alana inanılmaz bir insan seli caddeleri doldurdu.

1 Mayıs 2012 siyasal iktidardan hoşnutsuz kitlelerin, memleketin gidişatından kaygı duyanların ve başka bir alem isteyenlerin toplanma yeri oldu. Alan tam bir renklerin kardeşliğine dönüştü. Aralarında önemli farklılıklar olan siyasi gruplar arasında gerilim değil tersine yan yana durma duygusu hakimdi. 1 Mayıs 2012 bir tür hoşnutsuzların ittifakıydı. Ancak bunca zamandan sonra, bunca yaşanandan sonra solun bunca parçalı ve dağınık oluşu ise oldukça hüzün verici idi.

Katılım açısından altı çizilmesi gereken önemli noktalardan biri örgütlü katılım kadar bireysel katılımın yoğunluğuydu. Bunda bir yandan 1 Mayıs'ın artan meşruiyeti öte yandan toplumda biriken muhalefetin dışa vurumu etkili oldu.

1 Mayıs'ın ülkede bölünmüş kutlandığı izlenimi aksine Taksim'de emek hareketi ortak bir kutlama yaptı. DİSK, KESK ve meslek örgütlerinin yanı sıra Türk-İş İstanbul Şubeleri ve Sendikal Güç Birliği Platformu da kitlesel biçimde Taksim mitingine katıldı. Tandoğan'daki mehterli 1 Mayıs'ı ve Türk-İş'in Bursa'daki cılız kutlamasını saymazsak aslında 1 Mayıs ülkenin her yanında coşku ve birlik içinde kutlandı. 1 Mayıs'ın içini boşaltma ve Resmîleştirme girişimleri işe yaramadı. Yerel düzeylerde sağlanan birlik emek hareketi açısından ümit vericidir.

Her 1 Mayıs öncesinde olduğu gibi bu 1 Mayıs öncesinde yaratılmaya çalışılan "olay çıkması" beklentisi boşa çıktı. Yürüyüş ve mitingin kendisi büyük olay oldu ama felaket tellallarının beklediği olaylar çıkmadı. 1 Mayıs 2012 şunu bir kez daha gösterdi ki; devlet olay çıkarmadığı sürece, geçmiş 1 Mayıslarda olduğu gibi şiddete başvurmadığı sürece 1 Mayıslarda olay çıkmıyor.

1 Mayıs 2012, daha birkaç yıl öncesine kadar AKP hükümetleri döneminde uygulanan Taksim yasağının ve polis şiddetinin toplumsal muhalefet karşısında işe yaramadığını gösterdi. Taksimi adeta bir devlet inadına haline getirenler kaybetti. Bu hükümetin kulağına küpe olsun: Toplumun yasaları, hayatın yasaları eninde sonunda galip gelir.

Bu yıl 1 Mayıs'ta belirgin iki resim vardı. Taksim ve Tandoğan. Hükümeti protesto edenler ve hoşnut olmayanlar Taksim'de, hükümetle uyum içinde olanlar Tandoğan'daydı. Anti kapitalist Müslümanlar Taksim'de kapitalizme eklemlenenler Tandoğan'daydı. Tandoğan 1 Mayıs'ı, son zamanlarda pek çok örneğini gördüğümüz içini boşatıp, özünden uzaklaştırıp benimseme siyasetinin tipik örneğiydi.

Başbakan bundan hiç hoşlanmayacak ama Taksim 2012 1 Mayıs'ı hükümete muhalefetin odağı oldu. Taksim yerine Tandoğan'da hükümetin konuştuğu 1 Mayıs'ı tercih eden sendikacıların tam da korktuğu oldu: Taksim'de hükümet protesto edildi. Zaten olması gereken de budur. 1 Mayıs emeğin taleplerini haykırma günüdür. Haklarını koruma günüdür. Emek aleyhtarı politikaları protesto etme günüdür.

Akla gelen soru şu: Şehir tiyatrolarında eleştirel oyunlara tahammül edemeyip, devletten para alıp devleti eleştiremezsiniz diyen zihniyet, şimdi kızıp "devletin meydanında hükümeti protesto edemezsiniz" der mi? 1 Mayıs 2012'ye kızıp Taksim Meydanını da özelleştirmeye kalkar mı?

1 Mayıs'ta diktatörlük manzaraları

BirGün 2 Mayıs 2013

Bu yazıyı mebzul miktarda yeni mahsul gaz yedikten sonra yazmaya çalışıyorum.

Hiç bu kadar nefessiz, soluksuz kalmamıştım hayatımda, boğulmak nedir hiç bu kadar yakından hissetmemiştim.

Dün İstanbul'da otoriter rejim manzaraları vardı, sivil diktatörlük manzaraları vardı.

Devlet bütün ceberrutluğu ile ortadaydı. Sivil ama ceberut bir devlet.

Askeri vesayet yıkılmış ama yerine ceberut bir polis devleti inşa edilmiş!

Kendi yurttaşlarını düşman belleyen ceberut bir polis devletine tanık olduk İstanbul sokaklarında.

15 milyonluk bir kentin ulaşımını kesmişti Vali Bey. Vali bir yandan kamu hizmetini keserek suç işledi, bir yandan halka karşı şiddet kullandı.

AKP, dün rejimin sınırlarını hatırlattı, tam bir otoriter rejim şovu vardı İstanbul'da. "Ben devletim", "Taksim benim", "ben ne dersem o olur" dedi AKP.

Devlet şiddet kullanmasaydı Taksim'de kimsenin burnu kanamayacaktı ama birçok insan yaralandı, ezilme tehlikesi geçirdi.

Dün 1 Mayıs'ta yeni rejimin tesisi tescillendi.

AKP artık devlet ve devletin şiddetini sonuna kadar kullanıyor.

AKP artık devlet ve devletin kadim geleneğini sonuna kadar kullanıyor.

1953'te işçilere Taksim'i yasaklayan DP'nin 60 yıl sonraki devamcısı AKP İstanbul sokaklarında zulüm estirdi.

Menderes'in valisi 60 yıl önce işçilere Taksim'i kapattı. AKP'nin valisi 60 yıl sonra İstanbul'u gaza boğdu.

AKP bunu niye yaptı? Teknik nedenlerin hikâye olduğunu önceki akşam Başbakan'ın açıklamalarından öğrendik.

Başbakan artık Taksim'de miting istemiyormuş, Taksim'de ısrar AKP karşıtlığı imiş!

AKP karşıtlığı suç mu oldu da haberimiz yok.

AKP 2012 1 Mayıs'ının tekrarını istemedi. AKP kitlesel bir eylem istemedi.

Hükümet, birikmiş muhalefetin 1 Mayıs'ta meydanları doldurmasını istemedi. İktidar karşıtı gösteri istemedi.

O yüzden bilerek ve isteyerek gerilimi yükseltti. Güç gösterisi yaptı. Bütün otoriter rejimler gibi "güç bende" dedi.

Dün demokrasi olmadan barışın imkânsız olduğunu yaşadık ve öğrendik.

Dün AKP'nin "cici" demokrasisini tattık. Tadı hâlâ genzimi yakıyor...

Dün İstanbul'da diktatörlük manzaraları vardı ama umutlu, inançlı on binlerce insan da vardı...

Ne kadar modern şiddet araçları kullansalar da zalimlerin işi kolay değil...

1 Mayıs hafızası

BirGün 17 Nisan 2014

İşçi sınıfının evrensel dayanışma günü ve bayramı olan 1 Mayıs yine keyfi yasaklarla karşı karşıya. Neredeyse yüzyıllık zihniyet tekerrür ediyor. Hükümet, tek parti döneminin, DP'nin ve 12 Eylül'ün 1 Mayıs zihniyetini sürdürüyor. 1 Mayıs devletin hukuksuz ve keyfi tutumu nedeniyle Türkiye'de yıllarca bir korku ve kâbus günü oldu. İşçilerin Taksim'de miting yapma isteği yıllarca engellendi. 1 Mayıs ve Taksim toplumsal ve siyasal hafızada derin izler bıraktı. Bugün yapılmak istenen bu hafızanın silinmesi ve 1 Mayıs'ın tarihsiz ve köksüz hale getirilmesidir.

İlk 1 Mayıs yasakları Takrir-i Sükûn Kanunu'nun ardından geldi. Sonraki yıllarda değil 1 Mayıs, sendikaya dahi tahammül edilemediği için yasal 1 Mayıs kutlamaları söz konusu olmadı. 1 Mayıs, 1935 yılında Bahar Bayramı oluverdi. Soğuk savaş döneminde 1 Mayıs'ı ağza almak dahi büyük cesaretti. 1 Mayıs tabuydu. 1 Mayıs kutlamak bir yana, işçilerin sıradan taleplerle 1952 ve 1953 yılında Taksim Gezisinde yapmak istedikleri mitingler DP tarafından engellendi. DP'nin Valisi Fahrettin Kerim Gökay'ın da tıpkı bugünün valileri gibi hukuk umurunda değildi.

İşçilerin Taksim'de miting yapma isteği 27 Mayıs sonrasında bu kez askerlerin engeline takıldı. İstanbul'un asker Valisi Refik Tulga Taksim'de miting tapmak isteyen sendikacıları üzerlerine asker sürmekle tehdit etmekten çekinmemişti. Uzun pazarlıklar sonucu o miting 31 Aralık 1961 tarihinde Saraçhanebaşı'nda yapılabildi.

Taksim'de 1 Mayıs kutlamak için 1 Mayıs 1976'ya kadar beklemek gerekti. 1920'li yıllardaki irili ufaklı kutlamaları bir yana bırakacak olursak 1 Mayıs 1976 Cumhuriyet tarihinin ilk kitlesel 1 Mayıs kutlaması idi. Bir tabu yıkılmıştı. İşçi sınıfının uluslararası dayanışma günü Türkiye'de kutlanmıştı. Bu kutlama yükselen işçi hareketin ve sol dalganın da sembolüydü.

Soğuk savaş döneminin anti-komünist hezeyanı işe yaramamış ve 1 Mayıs büyük bir meşruiyet kazanmıştı. 1 Mayıs 1977 katliamı bu meşruiyeti gölgelemek ve yükselen işçi hareketi engellemek için tertiplendi. Böylece hem kitleleri

yıldırmak hem de 1 Mayıs ve işçi hareketi konusunda toplumsal hafızaya uzun yıllar silinmeyecek olumsuz izler ve korkular kazınmak istendi. 1 Mayıs 77 katliamının ardından Taksim 1 Mayıs için özel bir anlam kazandı, 1 Mayıs ile özdeşleşti.

Katliama rağmen 1 Mayıs 1978'de Taksim daha kitlesel bir kutlamaya tanıklık etti. Ancak katliamı tertipleyenler bir ölçüde başarılı olmuştu. 1 Mayıs bir korku ve gerilim günü olarak nüksetmeye başladı. Sistemli bir dezenformasyon ile 1 Mayıs tabusu yeniden hortlatıldı.

Ardından tekrar yasak yılları geldi. 1980'lerin sonunda 1 Mayıs'ın yeniden Taksim'de kutlanmasına yönelik talepler arttı, sendikal girişimler yapıldı. Geçmişte 1 Mayıs'a soğuk bakan sendikalar da 1 Mayıs'ı sahiplenmeye başladı. 1990'lı yıllarda Çağlayan ve Kadıköy'de kitlesel 1 Mayıs kutlamaları yapıldı. 1 Mayıs tabusu yıkılmıştı ama Taksim tabusu yerli yerinde duruyordu.

2007, 2008 ve 2009'da yapılan ısrarlı mücadelenin sonunda bu tabu da yıkıldı. Ve görüldü ki Taksim'de 1 Mayıs kutlanabiliyor, yüzbinlerce insan bu kutlamalara katılıyor ve kimsenin burnu kanamıyordu. 2010, 2011 ve 2012'de yapılan kutlamalar bunun kanıtıydı. Ancak 1 Mayıs'ın gerilimsiz ve şiddetsiz geçmesi birilerini rahatsız etmiş olmalıydı.

2013 1 Mayıs'ında keyfiliğin şahikası yaşandı. Mayıs ayı boyunca Taksim ve İstiklal caddesinde eylem yapmak isteyenler son yılların en sistematik şiddetine tanık oldu. Ardından Gezi ile Taksim yasağı tekrar berhava oldu. Taksim 1977'den sonra bu kez Gezi direnişi nedeniyle özel bir anlam kazandı.

Taksim bir meydandan daha fazlasını ifade ediyor. Uzun yıllara yayılmış, sınıfsal ve sosyal mücadelelerin ve yasakların simgesi durumunda. Tarih bize böylesi saçma sapan yasakların ömrünün otokratların ve diktatörlerin ömrüyle sınırlı olduğu gösteriyor.

Belki bu yıl da zulümle, gazla, postalla hukuku çiğneyebilirsiniz, sıkıyönetim uygulamalarıyla Taksim'de 1 Mayıs'ı engelleyebilirsiniz. Ama 1 Mayıs'ı ve Taksim'i hafızalardan silmek, işte o sizin harcınız da haddiniz de değil!

Yıllar yılı öcü bellediğiniz 1 Mayıs'ı nasıl Resmî tatil günü ilan etmek durumunda kaldıysanız, Taksim tabusu da bir gün mutlaka tarihin çöplüğüne atılacak. Belki yarın belki yarından da yakın.

Demokrasi-otokrasi kavşağı olarak Taksim

BirGün 24 Nisan 2014

1 Mayıs'ın için Yenikapı'yı adres gösterenlere göre Taksim'den ümidi kesmeliymişiz. Sendikalar çok şımarmış, demokratik mücadele kültürünü öğrenmelilermiş. Bunun öğrenileceği yer ise Yenikapı imiş! Bu sene Kadıköy için izin lütfedilmiş ama seneye o da yokmuş.

Demokratik mücadele kültüründen dem vuranların bundan haberdar olmadıkları aşikâr. Demokratik mücadele kültürünün öğrenileceği yer Taksim'dir. Tek

parti ve DP döneminin otoriter uygulamalarının ve 12 Eylül generallerinin yasaklarının tekerrürü mü demokratik mücadele kültürüymüş. Hadi canım sen de! Bu ülkede emek hareketinin ve solun otokratlardan demokrasi kültürü dersi almaya ihtiyacı yoktur.

Türkiye tarihinde hiçbir meydan ve mekân Taksim kadar demokrasi-otokrasi kavşağı haline gelmemiştir. Siyasal iktidarın Taksim yasağı ve inadının arkasında birden çok motif olduğunu söylemek mümkün. Bunlardan biri amelenin kentin nezih bir alanını "işgal" etmesine duyulan muhafazakâr tahammülsüzlüktür. Birkaç yıl önce Başbakanın "ayakların baş olması" şeklinde ifade ettiği durum budur. Buna emek-sermaye meselesine dair muhafazakâr algıyı da ekleyin.

Taksim'de 1 Mayıs yasağının ardında yatan bir diğer motif ise kadim devlet geleneğinin mevcut iktidar tarafından sahiplenilmesidir. Otokrat devlet geleneği Taksim'de yapılacak muhalif gösterileri herdaim devlete meydan okuma olarak gördü. Bu genetik kodların AKP tarafından da benimsendiğinin en önemli simgesi 1 Mayıs yasağıdır. 1 Mayıs 1977'nin Türkiye işçi sınıfı ve demokrasi mücadelesi açısından çok ciddi bir dönemeç ve simge olduğunun farkında olan otokrat devlet zihniyeti bu katliamı örtbas etmek istiyor.

Diğer bir husus ise muhafazakâr Türk sağının kadim çifte standardı ve oportünizmidir. Taksim'de 1 Mayıs sırasında değil de muhafazakâr sağ bir protesto eylemi sırasında göstericiler katledilmiş olsaydı, AKP hükümeti Taksim'e anıtlar yaptırır ve her yıl görkemli anma törenleri düzenlerdi. Ama ölenler işçiler ve solcular olunca iş değişiyor.

Ölüleri mezheplerine ve siyasal inançlarına göre ayıran otokratik rejimin Taksim konusundaki çifte standardı ve dayatması hiç mi hiç şaşırtıcı değil. Taksim oya tahvil edilebilir olsaydı, Taksim'de devlet 1 Mayıs'ı olsaydı hiç tereddütsüz serbest olurdu. Nitekim 2010, 2011 ve 2012 1 Mayıs'larının hükümet karşıtı devasa gösterilere dönüşmesi Taksim'in yeniden yasaklanmasının temel nedenidir.

Nihayet Taksim yasağının en sonuncu nedeni Gezi direnişinin yaratmış olduğu korku ve travmadır. Otokrasiye karşı kendiliğinden bir toplumsal tepki olarak ortaya çıkan Gezi ve Haziran 2013 direnişin siyasal iktidarda büyük bir travma yarattığı açık. Şiddetle ve ölümlerle bastırılmaya çalışılan Gezi'nin Taksim ile aynı mekân olması, 1 Mayıs'ta emek ile özgürlük meselelerini özdeşleştirmiştir.

Taksim'de 1 Mayıs demokrasi ve özgürlükler ile otokrasi ve tek adam rejimi arasında büyük bir yol ayırımı ve kavşaktır. Taksim'de 1 Mayıs yasağı sadece işçilerin dayanışma gününe konulan bir yasak değildir, otokrasinin çok ciddi sembolik bir evresidir. 1 Mayıs yasağı otokrasiyi ve tek adam rejimi derinleştirmenin en önemli bir manivelasıdır.

Yaşam tarzından, siyasal tercihlere, sendika seçiminden meydan seçimine her şeye karışan bir rejimle yüz yüzeyiz. Bugün işçilere, sendikalara Yenikapı'yı gösterenler yarın seçim diyenlere de kapıyı gösterecektir.

Taksim emeğin ve özgürlüğün savunusuyla otokrasi ihtirasının yol ayırımıdır. Taksim hukuk ile keyfiliğin, haysiyetle esaretin kavşağıdır.

Bu yüzden Taksim'den ümit kesilmez!

Diktatörün 1 Mayıs korkusu

BirGün 1 Mayıs 2014

Diktatörlerin, otokratların ve darbecilerin Taksim ve 1 Mayıs korkusu kadim bir korku. Menderes-DP döneminde işçilerin Taksim Meydanında miting yapma istekleri büyük korkuya yol açmıştı. Nisan 1952'de işçilerin Taksim'de yapmak istedikleri mitinge karşı DP iktidarı komplo teorilerine sarılmaktan geri durmamıştı.

Başbakan Yardımcısı Samet Ağaoğlu bu mitingle ilgili Meclis'te yaptığı konuşmada memlekette bir sınıf mücadelesinin başlamasına hiçbir zaman meydan verilmeyeceğini, hükümetin muayyen bir merkezden idare edilmekte olan bir plan karşısında bulunduğu zehabının uyanmış olduğunu ve bir 31 Mart vak'ası yaratılmak istendiğini ileri sürmüştü (Cumhuriyet, 8.5.1952). Bu gerekçelerle 1950'li yıllarda Taksim'de yapılmak istenen işçi mitingleri engellenmişti.

DP'nin Taksim korkusu 12 Eylül generalleri tarafından da benimsenmişti. Tarih 4 Kasım 2012, yer Taksim Meydanı. Diktatör Evren "Anayasaya evet" için sürdürdüğü kampanya kapsamında Taksim Meydanında konuşuyor. Taksim 12 Eylül sonrasında ilk kez bir mitinge tanıklık ediyor. Çoğu öğrencilerden oluşan büyük bir kalabalığa Atatürk Kültür Merkezi önünde kurulan kürsüden sesleniyor diktatör.

Sağında solunda dönemin diğer darbeci generalleri ve dönemin İstanbul Valisi var. "Atamızın-Paşamızın izindeyiz", "Cumhuriyet için evet", "milletin ikinci banisi" yazılı pankartları taşıyan dinleyiciler "Ya ya ya şa şa şa Kenan Paşa çok yaşa" haykırışları ile yeri göğü inletiyor. Ve diktatör sözlerine Taksim Meydanı korkusuyla başlıyor. Tahrifatla dolu konuşmasında 1 Mayıs'a saldırıyor. Şöyle diyor diktatör:

> "12 Eylül'den evvel bu meydan çok mitinglere, toplantılara sahne oldu. Bugünkü gibi her taraf Türk bayraklarıyla donatılacağına kızıl bayraklarla donatıldı. Yalnız bizim değil, Türk milletinin değil bütün dünyanın hayran kaldığı, yalnız Türk milletine değil mazlum ve esir milletlere de kurtuluş meşalesi olan eşsiz Atatürk'ün resim ve portreleri yerine başka ülkelerin liderlerinin resimleri ellerde taşındı, duvarlara asıldı bu meydanda.
>
> Ve bu meydanın tarihe mal olmuş adını bile değiştirmek için, 1 Mayıs Meydanı dedirtmek için az mı çaba sarf edildi. Milletin reaksiyonundan çekinmeseler idi onu da yapacaklardı. Eğer 12 Eylül harekatı yapılmasa ve onlar bu harekatı yapıp da muvaffak olsalardı bu meydanın ismi ne olacaktı biliyor musunuz sevgili vatandaşlarım? Kızıl Meydan olacaktı. Bu meydanda az mı vatandaş kanı akıtıldı. Bir tarihte 1 Mayısı kutlayalım derlerken 36 vatandaşımızın kanları bu meydana aktı. Artık o günler geride kaldı." (http://www.youtube.com/watch?v=9DomiJXHRrY)

Diktatörün çarpıtmaları bir yana, konuşmasının özü Taksim'in 1 Mayıs meydanı olması korkusu. "Biz olmasak Taksim 1 Mayıs meydanı olacaktı" diyor.

Diktatör şimdi ölüm döşeğinde. Güya onun yargılanmasına imkân veren Anayasa değişikliği ile övünenler diktatörün izinde Taksim'de 1 Mayıs'ı yasaklıyor, 12 Eylül dönemini aratmayacak yöntemler kullanarak Taksim'i kapatıyor.

Bugün Taksim'i 1 Mayıs'a kapatanlar Kenan Evrenlerin izinden gidiyor. Ancak tarihten ders çıkartmak şart. Çünkü Kenan Evrenlerin akıbeti 1 Mayıs marşının dizelerindeki gibi oldu: Gün gelir, zorbalar kalmaz gider!

İşte bu inançla insanlar bugün *Evrenvari* bir zulme karşı direniyor ve 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamakta ısrar ediyor.

Gün gelir, zorbalar kalmaz gider ama 1 Mayıs yaşamaya devam eder!

Dünyanın 1 Mayıs meydanları

BirGün 21 Nisan 2016

1 Mayıs geliyor. Yine 1 Mayıs'ın nerede kutlanacağı meselesi tartışılıyor. Geçmişte 1 Mayıs'ın kendisi tabu ve yasak idi. Şimdi 1 Mayıs'ın belirli şehirlerde ve meydanlarda kutlanması tabu. Bu tabunun önde geleni ise Taksim veya hükümetin Taksim takıntısı. Oysa Taksim bir miting için her zaman olduğundan daha uygun. Alan trafiğe kapatılmış, metro inşaatı bitmiş ve eskisinden çok daha geniş bir alan söz konusu.

Sadece teknik olarak değil hukuken de alanda kutlama yapılmasının önünde bir engel yok. Tersine İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararından sonra geçtiğimiz günlerde yerel bir mahkeme tarafından verilen kararda Taksim'de 1 Mayıs kutlamasının bir hak olduğu karar altına alındı. Geriye alanın kutlama yapmak isteyen sendikalara ve meslek örgütlerine tahsisi ve güvenliğin sağlanması kalıyor. Ancak görünen o ki hükümet bu yıl da "dediğim dedik" tavrını ve Taksim takıntısını sürdürecek.

Son zamanlarda büyük şehirlerde, büyük şehirlerin merkezi yerlerinde gösteri ve yürüyüşler üzerinde adeta fiili bir yasak uygulanıyor. En sıradan ve barışçıl gösterilere bile göz açtırılmıyor. 10 Ekim Ankara Mitingine yönelik terör saldırısı ve katliamın yarattığı travma barışçıl ve kitlesel gösterilerin önündeki bir diğer engel. Hükümetin yasakçı ve keyfi tavrı gerilimi daha da artırıyor. Oysa barışçıl ve kitlesel 1 Mayıs kutlamaları, şehir merkezlerinde 1 Mayıs yürüyüşleri mümkün. Dünyada böyle oluyor çünkü.

1 Mayıs Dünyanın önde gelen şehirlerinde, bu şehirlerin en önemli meydanlarında ve en merkezi yerlerinde kutlanıyor. Dünyanın belli başlı şehirlerinde 2014 ve 2015 1 Mayıslarının kutlandığı yerleri merak ettim. Bizdeki gibi fobiler ve tabular var mı? "Trafik aksar, şehir merkezinde gösteri olmaz" diye saçma sapan gerekçeler var mı diye baktım. Tersine dünyanın büyük şehirlerinde 1 Mayıs gösterileri en merkezi ve en önemli meydanlarda yapılıyor. İşte dünyanın 1 Mayıs meydanları:

Londra, Trafalgar Meydanı: Londra'nın merkezindeki en büyük ve en önemli meydanlardan biri. Sadece 1 Mayıs'a değil geçmişten bugüne çeşitli siyasal ve toplumsal gösterilere de ev sahipliği yapıyor.

Paris, Bastille Meydanı (Place de la Bastille): Paris'te 1 Mayıs gösterilerinin yapıldığı meydan Paris'in en merkezi yerlerinden biri ve aynı zamanda 1789 Fransız devriminin simgesi.

Washington DC, Union Station, Capitol Building, Beyaz Saray güzergahı: 1 Mayıs gösterileri bu güzergahta yapılmış. Bu güzergah Washington'un kalbi sayılır. Ankara'da TBMM veya Anıtkabir'in hemen yanında 1 Mayıs gösterisi yapmakla eşdeğer.

New York, Union Square: New York Manhattan'daki önemli ve tarihi meydanlardan biri. Bu meydan da geçmişten bu yana gösterileriyle meşhur.

Moskova, Kızıl Meydan: Moskova'daki 1 Mayıs gösterilerinin adresi ise Kızıl Meydan. Siyasal tarihsel önemi ve konumu üzerinde fazla söze hacet yok. Sadece Moskova'nın değil Rusya'nın hatta dünyanın en önemli meydanlarından biri. Kremlin'in önü.

2014 ve 2015 yıllarında 1 Mayıs'ın kutlandığı diğer önemli meydanları ise şöyle sıralamak mümkün: Berlin-Alexanderderplatz (Alexander Meydanı), Berlin'in önemli meydanlarından biri; Roma-San Giovanni Meydanı; Sidney-Macquarne Caddesi, Parlamento önü; Viyana- City Hall (Belediye Önü); Atina-şehir merkezi; Barcelona- şehir merkezi; Belfast-Art College Square, şehir merkezi; Havana-Devrim Meydanı; Hong Kong-Victoria Park, Hükümet Meydanı; Los Angeles- şehir merkezi; Manila-City Hall (Belediye) ve Başkanlık Sarayı Önü; Tel Aviv-Rabin Meydanı.

1 Mayıs dünyanın önde gelen şehirlerinin en merkezi ve en önemli meydanlarında kutlanıyor. İşçiler, emekçiler şehirlerin en merkezi yerlerinde seslerini yükseltiyor. Görüldüğü gibi bizdeki saçma sapan takıntılara pek rastlanmıyor. Londra'da Trafalgar, Paris'te Bastille, Washington'da Kongre önü, Moskova'da Kızıl Meydan 1 Mayıs için uygun ama İstanbul'da Taksim değil. Oralarda trafik ve "kamu güvenliği" sorun değil ama Taksim'de sorun!

Bunları bir kenara not etmek, Taksim'de 1 Mayıs kutlama talebinin meşruluğunu bıkmadan anlatmak ve hiç unutmamak lazım. Ancak bir o kadar önemli ve anlamlı olan 1 Mayıs'ta bir kısır döngüyü kırmak ve emeğin taleplerini kitlesel olarak dile getireceği kutlamaları yapabilmek ve 1 Mayıs'tan moralle çıkabilmek.

Okumuş bir işçinin 1 Mayıs soruları

BirGün 1 Mayıs 2017

Bugün 1 Mayıs. Bugün emeğin günü. İşçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışma günü.

Önce Bertolt Brecht'in "Okumuş Bir İşçi Soruyor" şiiriyle (A. Kadir'in Türkçesiyle) selamlayalım onları!

Yedi kapılı Teb şehrini kuran kim?
Kitaplar yalnız kralların adını yazar.
Yoksa kayaları taşıyan krallar mı?
Bir de Babil varmış boyuna yıkılan,
kim yapmış Babil'i her seferinde?
Yapı işçileri hangi evinde oturmuşlar
altınlar içinde yüzen Lima'nın?
Ne oldular dersin duvarcılar Çin Seddi bitince?
Yüce Roma'da zafer anıtı ne kadar çok!
Kimlerdir acaba bu anıtları dikenler?
Sezar kimleri yendi de kazandı bu zaferleri?
Yok muydu saraylardan başka oturacak yer
dillere destan olmuş koca Bizans'ta?
Atlantid'de, o masallar ülkesinde bile,
boğulurken insanlar uluyan denizde bir gece yarısı,
bağırıp imdat istedilerdi kölelerinden.
Hindistan'ı nasıl aldıydı tüysüz İskender?
Tek başına mı aldıydı orayı?
Nasıl yendiydi Galyalılar'ı Sezar?
Bir aşçı olsun yok muydu yanında onun?
İspanyalı Filip ağladı derler
batınca tekmil filosu.
Ondan başkası acaba ağlamadı mı?
Yediyıl Savaşını İkinci Frederik kazanmış ha?
Yok muydu ondan başka kazanan?
Kitapların her sayfasında bir zafer yazılı.
Ama pişiren kimler zafer aşını?
Her adımda fırt demiş fırlamış bir büyük adam.
Ama ödeyen kimler harcanan paraları?
İşte bir sürü olay sana.
Ve bir sürü soru.
***

Brecht'ten mülhem, 1 Mayıs 2017 Türkiye'sinde okumuş bir işçinin aklına gelen sorularla devam edelim.

Kim yapıyor o yolları, köprüleri ve o pek ihtişamlı havalimanını?

Kim kan ve ter döküyor yükselirken devasa ve şeytansı binalar?

Gazetelerde, televizyonlarda politikacıların nutukları var bir de acayip isimli yabancı şirket adları.

En nadide ihraç ürünü otomotiv üreten fabrikalarda işçiler özgürce sendika seçebiliyor mu?

Yeni bir otomobil modeli kadar neden gündeme gelmiyor 30'unda bel fıtığından mustarip işçiler?

Neden aydınlatılmadı hâlâ 1 Mayıs 1977 katliamı?

40 yıl yeterli değil mi açığa çıkması için bu devlet sırrının?

Sular İdaresi'nin üzerinden işçilere ateş edenler nerededir şimdi?

Başka mitingler için güvenli olan Taksim Meydanı neden işçilere kapalı hâlâ?

İşçilerin şehitlerini anmalarını yasaklamak hangi vicdana sığar?

Taşlaştırılarak cezalandırılan meydan, işçilerin belleğinden silinmek mi istenir yoksa?

Geçmişte 1 Mayıs'ı şeytanlaştıranların bugün 1 Mayıs'ı kutlaması iyi de

Nedir bu devlet erkanıyla ve mehter marşıyla içi boşatılan 1 Mayıs?

Sınıfın mücadelesinden uzak duranlar cenge mi gidiyor hayrola?

Neden bu paramparça 1 Mayıs, onca sendikanın her biri ayrı bir yerde?

Yok mudur bunca ortak derdi olan sınıfı bir araya getirecek bir akıl?

Kütahya'da tarihin ilk toplu sözleşmesinin imzalandığını zannedip orada 1 Mayıs kutlayan fantastik akıl memurların iş güvencesi için neden kılını kıpırdatmaz?

"Kıdem tazminatını ham yapacağız" diyenleri kutlamalarına konuk edenlere ne demeli?

Taşeron işçiye kadro sözünü tutmayanlara karşı bir çift sözü yok mu, 1 Mayıs'ı memleketin ücra köşelerinde kutlayanların?

15-16 Haziran'ı yapanlar kimdi, kimdi en umutsuz zamanda Bahar Eylemlerini yaratanlar,

Taksim yasağını kıranlar kimdi ve meydanı dolduran yüzbinler?

Şimdi nerede onlar?

İşte bir sürü soru, cevabı kendi içinde saklı.

1 Mayıs kutlu olsun,

Yurdumun mutlu günleri mutlak gelen gündedir!

Ortak sorunlar ayrı 1 Mayıs'lar

BirGün 6 Mayıs 2019

1 Mayıs 2019'da Türkiye çapında çok sayıda yürüyüş ve miting düzenlendi, coşkulu, kitlesel ve "olaysız" bir 1 Mayıs yaşandı. Ekonomik krizle birlikte yakıcı hale gelen geçim sıkıntısı, kıdem tazminatının fona devri, 3600 ek gösterge gibi emekçilerin ortak yakıcı sorunlarına rağmen sendikalar 1 Mayıs 2019'da parçalı ve dağınık bir görünüm sergiledi. 1990'lardan 2012'ye kadar 1 Mayıs'ı ortak kutlayan farklı sendikal örgütler bir süredir yan yana gel(e)miyor.

Bu yıl ülke çapında ortak mitingler de yapılmasına rağmen DİSK ve KESK merkezi mitingi İstanbul'da yaparken, Türk-İş Kocaeli'de, Hak-İş ve Memur-Sen Urfa'da, Türkiye Kamu-Sen ise Samsun'da ayrı kutlamalar yapmayı tercih etti. Konfederasyonların merkezi mitinglerine diğer konfederasyonlardan pek katılım olmazken, bazı illerde ise ortak kutlamalar yapıldı. Ankara'da Türk İş, DİSK ve KESK'in Ankara temsilcilikleri tarafından düzenlenen ortak kutlamaya Türk-İş bağlı sendikalar ve onların şubeleri de katıldı. Ancak Türk-İş'in Kocaeli

kararı nedeniyle bazı sendikaların Ankara mitingine katılmak yerine Kocaeli'yle gittikleri görüldü. Kocaeli mitingine yoğun ve coşkulu bir katılım oldu.

Ortak talepler ayrı sendikalar

İzmir'de de DİSK, Türk İş ve KESK'in yerel temsilciliklerinin ve meslek örgütleri tarafından ortak bir miting düzenlendi. Birleşik Kamu-İş ise başta Ankara olmak üzere diğer illerde düzenlenen 1 Mayıs etkinliklerine katıldı. Şanlıurfa'da Hak-İş ve Memur-Sen tarafından düzenlenen 1 Mayıs mitingine giden beş emekçi trafik kazası sonucu yaşamını yitirdi. 1 Mayıs 2019'un en acı ve üzücü olayı bu oldu. Tek tek yapılan kutlamalar da ayrı kutlamalar da coşku içinde geçti. Bir kez daha 1 Mayıs işçi sınıfının uluslararası birlik mücadele ve dayanışma gününün geniş bir meşruiyet sağladığı görüldü. Geçmişte 1 Mayıs'a "komünist bayramı" ve "müşrik ve Yahudi bayramı" diyerek kara çalanların, 1 Mayıs kutlamalarını suç olarak gören sendikal anlayışların bugün 1 Mayıs'ı idrak etmiş olmaları sevindiricidir.

Öte yandan emekçilerin bunca ortak sorununa rağmen ayrı ayrı 1 Mayıs kutlamanın sebebini anlamak ise oldukça zor. Farklı ve ortak tüm 1 Mayıs gösterilerine kıdem tazminatı damgasını vurdu. İşçiler kıdem tazminatına sahip çıkma kararlılığını gösterdi. Yine ekonomik kriz, 3600 ek gösterge ve EYT'lilerin talepleri 1 Mayıs'ın temel gündemiydi. Bu ortak taleplere rağmen ayrı 1 Mayıs zorlaması akla, mantığa ve sendikal mücadelenin gereklerine uygun değil. 1990'larda Türk-İş, Hak-İş ve DİSK ve KESK tarafından yapılan ortak 1 Mayıs kutlamalarına 2000'li yıllarda Memur-Sen ve Kamu-Sen de katılmaya başladı. Emek Platformu pek çok başka alanda olduğu gibi bu 1 Mayıs için de ortak bir zemindi. Ancak özellikle 2010 TEKEL direnişinden sonra "görünmez bir el" önce Emek Platformunun sönümlenmesini sağladı ve ardından da Türk-İş ve Hak-İş özellikle İstanbul'da ortak 1 Mayıs kutlamalarından kaçınmaya başladı. 2013 sonrasında İstanbul'da ortak 1 Mayıs kutlaması yapılamadı.

İstanbul 1 Mayıs'ı

Ankara'da ve İzmir'de ortaklaşa yapılan 1 Mayıs neden İstanbul'a yapılamıyor? Bazı konfederasyonları İstanbul gibi devasa bir emekçi kentinde 1 Mayıs kutlamaktan alıkoyan ne? İşveren örgütleri ile alakasız konularda bir araya gelebilen kimi sendikal örgütlerin İstanbul'da 1 Mayıs kutlaması yapamamalarına ne demeli? İşverenlerle ortak tutum alabilen bazı sendikalar, diğer sendikaları kendilerine işverenlerden daha mı uzak görüyor? İstanbul gibi bir emekçi kentinde varlık göstermeden emeğin hakları nasıl savunulur?

2019 İstanbul 1 Mayıs'ı yine tartışmalara sahne oldu. Siyasi iktidarın hukuksuz Taksim paranoyası ve inadı bu yıl da devam etti ve Taksim'de 1 Mayıs'a izin verilmedi. Oysa 2010, 2011 ve 2012'de aynı meydanda yasal kutlamalar yapılmıştı. Taksim Meydanını adeta bir tabu haline getiren siyasal iktidar, 1 Mayıs kutlamalarının elverişsiz alanlarda yapılmasına neden oluyor. Şehrin merkezinde yapılması gereken 1 Mayıs etkinlikleri uzak ve elverişsiz alanlara sıkıştırılıyor.

Geçen yıl Taksim talebinin reddedilmesi nedeniyle Maltepe'de yapılan 1 Mayıs, bu yıl düzenleyiciler arasındaki anlaşılmaz tartışmalar nedeniyle Maltepe'de yapılamadı ve İstanbul'daki en kötü miting meydanı olan Bakırköy pazar alanında yapıldı. Bu yıl İstanbul 1 Mayıs'ına daha yoğun bir işçi ve sendika katılımı vardı. DİSK kortejinin en büyük kolunu Birleşik Metal-İş üyesi işçiler oluşturdu. Toplam üye sayısı içinde kadın metal işçisi az olmasına rağmen, 1 Mayıs'a katılan kadın metal işçilerin sayısı dikkat çekiciydi. Belediyelerdeki değişim Genel-İş üyesi işçilerin katılımını ve coşkusunu artırmıştı. Lastik işçilerinin ve EYT'lilerin katılımı da dikkat çekiciydi. Kıdem tazminatı hassasiyeti İstanbul'daki 1 Mayıs mitingine damgasını vurdu.

1 Mayıs'ın özellikle İstanbul'da daha fazla işçileşmesi, emek renginin daha da artması gerekiyor. 1 Mayıs gündeminin emeğin yakıcı sorunları etrafında yoğunlaşması ve emek örgütlerinin önceliklerinin diğer katılımcılar tarafından da benimsenmesi daha güçlü ve etkili 1 Mayıslara imkân hazırlayacak. Gelecek yıllarda ortak taleplerle sendikaların ortak 1 Mayıs'larını artırmak gerekiyor.

BÖLÜM 17
Salgında emeğin durumu

İş ve gelir kaybı devasa, gelir desteği devede kulak!

BirGün 25 Mayıs 2020

Covid-19'un yarattığı devasa ekonomik ve sosyal tahribat her geçen gün daha belirgin hale geliyor. Bir yandan açıklanan istatistiki veriler öte yandan yapılan çeşitli saha araştırmaları salgının ciddi bir iş ve gelir kaybına yol açtığı ortaya koyuyor. Ancak öte yandan bu devasa gelir ve iş kaybı karşısında alınan önlemler son derece sınırlı kalmış durumda. Özellikle gelir kaybını gidermeye yönelik nakdi desteklerin çok zayıf kalması salgın sürecinin beraberinde ciddi bir yoksullaşma ve gelir eşitsizliğinde artış getireceğini gösteriyor.

Salgının yarattığı iş ve gelir kaybı

Henüz düzenli veriler yayımlamamış olsa da gerek Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Gerekse Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından kamuoyu ile paylaşılan kimi sınırlı veriler salgının devasa bir iş ve gelir kaybına yol açtığını gösteriyor. AÇSHB ve İŞKUR verilerine göre salgın nedeniyle İŞKUR ödeneklerine başvuranların ve yararlananların dağılımı 18 Mayıs 2020 itibariyle şöyle:

Kısa çalışma ödeneği başvuran sayısı: 3 milyon 194 bin

Kısa çalışma ödeneği yararlanan sayısı: 3 milyon 50 bin

Nakdi ücret (ücretsiz izin) desteği yaralanan sayısı: 879 bin

İşsizlik ödeneği yararlanan sayısı: 592 bin

Toplam: 4 milyon 665 bin

4,6 milyondan fazla sigortalı işçi ve işsiz iş ve gelir kaybı nedeniyle İŞKUR ödeneklerinden yararlanmak için başvurdu.

Bunun ne anlama geldiğini daha iyi anlamak için toplam sigortalı işçi sayısına oranlamak yerinde olacaktır. SGK'ye kayıtlı toplam 14 milyon 211 bin işçinin 4 milyon 665 bini İŞKUR ödeneklerine başvurdu. Diğer bir ifadeyle sigortalı işçilerin en az yüzde 33'ü iş ve gelir kaybına uğradı. En az her üç sigortalı işçinden biri salgından doğrudan etkilendi.

Üstelik bu sayıya kayıtlı olarak çalışan ancak yararlanma koşullarını yerine getiremediği için İŞKUR ödeneklerine başvuramayan sigortalı işçiler dahil değil. Bu sayıya kayıt dışı çalışıp işsiz kalan veya gelir kaybına uğrayan çalışanlar dahil değil. Kentsel alanlarda yaklaşık 4,8 milyon kişi kayıt dışı çalışıyor. Bu sayıya yaklaşık 2,8 milyon kendi hesabına çalışan (esnaf ve serbest meslek sahipleri) dahil değil.

Sigortalı işçilere kıyaslayarak kayıt dışı ve kendi hesabına çalışanların da en az üçte birinin iş ve gelir kaybına uğradığını tahmin edebiliriz. Kayıtdışı ve kendi hesabına çalışanlar arasında da en az 2,5 milyon çalışanın salgından etkilendiği söylemek mümkün. Böylece salgının yarattığı iş ve gelir kaybının 7 milyondan fazla çalışanı etkilediği söylemek mümkün. 22,6 milyonluk tarım dışı istihdamın 7 milyondan fazlası (yaklaşık üçte biri) salgından doğrudan etkilenmiş durumda.

Nitekim bu durumu saha araştırmaları da teyit etmektedir. Örneğin İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Veysel Bozkurt tarafından sosyal medya kanalları kullanılarak (online) Nisan ayında yapılan ve kentli, eğitimli, orta ve üst sınıfları kapsadığı belirtilen bir çalışmada özel sektörde ücretli çalışanların yüzde 47'si önümüzdeki iki ay boyunca temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda kaygı yaşadıklarını belirtmiştir. Girişim Araştırma adlı bir şirket tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise katılımcıların yüzde 53'ü gelirlerinin azaldığını beyan ettiler. Salgının etkisinin büyük kentlerde daha yaygın olduğu gözlenmektedir. CHP İstanbul tarafından yapılan bir anket çalışmasına göre ise İstanbul'da toplam çalışan nüfusun yüzde 66,2'sinin gelirinde az veya çok bir düşüş yaşandığı görülmektedir.

Hangi veriden hareket edersek edelim salgının devasa bir iş ve aş sorunu yarattığı çok net biçimde görülüyor. Bu etkinin ne kadar devam edeceği ise bilinmiyor. Özellikle istihdam yaşanan depremin boyutlarının Haziran 2020'de daha net görmeye başlayacağız. Ancak daha önce tahmin ettiğim gibi salgının 7-8 milyon civarında bir istihdam azalması yaratacağını söylemek mümkün.

Gelir desteği devede kulak kaldı

Salgının yarattığı iş ve gelir kaybı karşısında sağlanan delir destekleri ne durumda? Bilindiği gibi salgının başladığı günlerde adına Ekonomik İstikrar Kalkanı adı verilen bir ekonomik paket açıklanmıştı. Önce 100 milyar TL büyüklüğünde olduğu belirtilen paketin daha sonra 250 milyar TL'yi geçtiği hatta "çarpan etkisiyle" 600 Milyar TL'yi aştığı ilan edildi. Peki bu 250 milyar TL

civarındaki paketin ne kadarı doğrudan nakit desteği? Diğer bir ifadeye salgın nedeniyle devlet vatandaşın cebine ne kadar nakit para koydu?

Tablo 1: Ekonomik İstikrar Kalkanı Dağılımı

Destek/Kredi/Borç Türü	Kapsam	Miktar Milyar TL	Finansman Türü	Payı (Yüzde)
1.000 TL Nakdi Yardım Desteği	5,5 Milyon Aile	5,5	Nakdi Destek	2
Kısa Çalışma, Nakdi Ücret ve İşsizlik Ödeneği	4,5 Milyon Kişi	6	İŞKUR Desteği	2
SSK ve Bağ-Kur Borç Ertelenmesi		66	Borç Erteleme	23
Bireysel İhtiyaç Desteği	6 Milyon Kişi	37	Kredi/Borç	13
Esnaf Destek Finansmanı	1,1 Milyon Esnaf	25	Kredi/Borç	9
İşe Devam Finansmanı	181 Bin İşletme	145,6	Kredi/Borç	51
Toplam Paket		285,1		100
Toplam Nakdi Destek (Sosyal Yardım+İŞKUR)		11,5	Nakdi Destek	4
Toplam Kredi ve Borç Desteği/Kolaylığı		273,6	Kredi ve Borç	96

Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerinden derlendi.

Öte yandan İŞKUR'dan yapılan transferler de beklenenin çok altında kaldı. 4,5 milyon işçiye 6 milyar TL ödenek verilmiş. Ortalama ödenek miktarı 1.333 TL olurken, işçi başına kısa Çalışma Ödeneği 1.591 TL, işçi başına ücretsiz izin ödeneği 502 TL, işsiz başına işsizlik ödeneği 1.235 TL olmuş. Tümü asgari ücretin altında (Tablo 2). En vahimi de zorla ücretsiz izne çıkarılan 880 bin işçi ayda 502 TL'ye mahkûm edilmiş. Oysa halen işsizlik sigortası fonunda 130 Milyar TL kaynak var.

İŞKUR ödenekleri kapsamında 4,5 milyon kişiye 6 milyar TL ödenek verilmiş. Ayrıca 5,5 milyon aileye 1000'er lira olmak üzere toplam 5,5 Milyar TL sosyal yardım yapılmış. Toplam nakit desteğinin 11,5 milyar TL olduğu görülüyor. Buna karşılım Ekonomik İstikrar Kalkanı paketinde yer alan vergi ev sigorta borcu ertelemeleri ile sağlanan kredilerin toplamı 270 milyarı aşıyor. Paket kapsamındaki kalemlerim yüzde 96'si borç ertelemesi ve kredi kolaylığı iken sadece yüzde 4'ü nakit desteğinden oluşuyor (Tablo 1).

Önemle altını çizmek gerekir ki. Nakit desteği de bütçeden/hazineden yapılan transferlerden oluşmuyor. Sosyal yardımlar büyük ölçüde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu'ndan sağlanırken işçilere yapılan ödemeler İŞKUR'dan (işçilerin kendi parasından) yapılıyor. Diğer bir ifadeyle hükümet

bütçeden doğrudan nakit transferi yapmış ve vatandaşın cebine para koymuş değil. Üstelik biz bize yeteriz kampanyası ile 2 milyar TL civarında kaynak toplandığının da altını çizmek lazım. Oysa salgının yarattığı ekonomik durgunluğu aşmanın yolu kredi ve borç genişlemesi değil vatandaşa nakit desteği yapmaktır.

Tablo 2: Ekonomik İstikrar Kalkanı Dağılımı

Covid-19 Kapsamında İş ve Gelir Kaybı Yaşayan İşçilere Yapılan Ödemeler			
Ödenek Türü	Kişi Sayısı	Toplam Ödenek (TL)	Kişi Başına (TL)
Kısa Çalışma Ödeneği	3.050.854	4.855.413.106	1.591
Nakdi Ücret Desteği	878.614	441.169.757	502
İşsizlik Ödeneği	591.894	730.894.637	1.235
Toplam	4.521.362	6.027.477.500	1.333

Kayıtsızlar ve yoksullar ne durumda?

Görüldüğü gibi salgının kayıtlı ve sigortalı çalışanlar üzerinde yarattığı gelir kaybının sınırlı bir bölümü İŞKUR ödenekleri ile karşılanmaktadır. Yukarıda da vurgulandığı gibi bu ödenekler oldukça yetersiz ancak kısmi bir gelir desteği anlamına geliyor. Öte yandan kayıtsız çalışanlar ile yoksulların durumu belirsiz. Şu ana kadar 5,5 milyon aileye 5,5 milyar destek sağlandı. Ortalama aile büyüklüğü 4 kişi olarak esas alınacak olursa yoksul ailelere iki ayı geçen salgın döneminde kişi başına 250 TL verildiği görülmektedir.

Bilindiği gibi ülkemizde primsiz ödemelerle ilgili bir sigorta kolu yoktur. 2008'de sosyal güvenlik sistemi yeni baştan yapılandırılırken primsiz ödemelerin merkezileştirilmesinden son amda vazgeçilmiştir. Sosyal yardımlar merkezi bir sosyal sigorta sistemi ile değil, dağınık bir sosyal yardım sistemi ile ve genellikle vakıflar ve fonlar aracılığıyla yapılmaktadır. Kimin yardım alacağı nesnel kriterlere göre saptanmamaktadır.

Bu durum kendini Covid-19 salgını döneminde de çok net biçimde ortaya koymaktadır. Kayıtsız çalışanlar ve yoksullar düzenli ve gelir desteğinden mahrum kalmakta, çeşitli nakdi ve ayni yardımlara muhtaç hale gelmektedir.

Covid-19 toplumun tümü için asgari gelir desteğinin ve sağlık ve geliri güvence altına alacak bir sosyal sigorta sisteminin önemini bir kez daha ortaya koydu. Bu çerçevede özellikle kayıtdışı çalışanları ve yoksul birey ve haneleri asgari bir gelir güvencesine kavuşturacak bir sosyal sigorta kolu (aile/hane sigortası) vakit geçirmeksizin yasalaşmalıdır.

Covid-19 sosyal güvenliğin ve sosyal sigortaların önemini bir kez daha ortaya koydu. Sağlığın, işin ve gelirin korunması için kamusal sosyal sigorta sisteminin ne kadar yaşamsal olduğu ortaya çıktı. Örneğin 1999'da yasalaşan İşsizlik Sigortası olmasaydı bugün salgın çok daha büyük bir toplumsal tahribat yaratabilirdi. Sendikaların, işçilerin ve bilim dünyasının gündeme getirmesine

rağmen işsizlik sigortasının kurulması hükümetlerinin ve işverenlerin direnci nedeniyle çok geciktirildi. Şimdi de aynı şekilde primsiz sosyal sigorta sistemi (aile/hane sigortası) ısrarla geciktiriliyor. Bunun yerine dağınık, nesnel olmayan, keyfi bir sosyal yardım sistemi devam ediyor.

Covid-19 bütün yurttaşlar için asgari bir geliri güvence altına alacak aile/hane sigortası sistemi için bir vesile olmalıdır.

Covid-19 Covid-1984 olmasın!

BirGün 18 Mayıs 2020

Covid-19 ile birlikte çalışma yaşamının da artık eskisi gibi olamayacağı sır değil. Belki de eskisi gibi olamayacakların başında çalışma yaşamı geliyor. Çünkü insanların zorunlu olarak en fazla bir arada bulunduğu mekânlar işyerleri. Salgının etkisini azaltmak üzere kısa vadeli önlemler alınıyor. Ama artık biliyoruz ki orta vadede de çalışma yaşamı başta olmak üzere toplumsal yaşam köklü biçimde değişecek. Aslı sorun dünyada ve Türkiye'de Covid-19 ile birlikte ve bundan sonra toplumsal yaşamın ve çalışma yaşamının nasıl şekilleneceği.

Salgının öğrettiği dersler

Covid-19 bize pek çok şey öğretti. Bunlar arasında en önemlisi üretimde ve hizmette emeğin ve insanın rolü. "İşçilerin yerlerini robotlar alıyor" kehanetinin doğru olmadığı, robotların üretimde yeri ve önemi artsa da insan olmadan mal ve hizmet üretiminin olamayacağını bir kez daha gördük. Maddi malların üretimi olmadan tarımsal üretim ve sanayi olmadan hayatın devem edemeyeceğini gördük. "Post-endüstriyel toplum" veya "bilgi toplumu" illüzyonları ile yüzleştik.

Bizi iyileştiren ve sağlığımız kavuşmamamızı sağlayanların, ekmeği pişirenlerin, buğdayı ekenlerin, sokakları temizleyenlerin, kargoları getirenlerin, elektrik üretimini sağlayanların önemini ve yerlerinin doldurulamazlığını bir kez daha gördük. Emeğin sıradan bir üretim faktörü olmadığını gördük. Umarım gördük!

Bu salgınla birlikte kapitalizmin körüklediği aşırı tüketim çılgınlığının sınırlanmasının mümkün olduğunu, toplumsal yaşamın ve çalışma yaşamının hızını yavaşlatmanın ve daha insani hale getirmenin mümkün olduğunu gördük. Bu salgında ekolojik felaketi durdurmanın olanaklı olduğunu, başta kapitalist üretimin kendisi olmak üzere doğaya verilen zararı durdurmanın ve ekosistem ile uyumlu bir yaşamın mümkün olduğunu gördük.

Bu salgında kapitalizmin her şeyi metalaştırmasının ve kârlılık ilkesine göre düzenlemesinin nasıl insani, toplumsal ve ekolojik felakete yol açtığını gördük. İnsanın ve toplumun kaderinin kapitalist piyasaya terk edilemeyeceğini gördük.

Bu salgında insan sağlığının, sosyal güvenliğin piyasa terkedilemeyeceğini, dahası temel toplumsal ihtiyaçların kamusal olarak sağlanmasının önemini gördük. Kamusal sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin zayıflatılmasının salgını daha da vahim hale getirdiğini gördük. Demokratik, sosyal hukuk devletinin önemini gördük. Binlerce kitaptan, dersten ve söylevden daha öğretici oldu Covid-19 salgını.

Covid-19 Covid-1984'e dönüşmesin

"Hiçbir şey eskisi gibi olmayacak" sözü iki seçeneğe işaret ediyor. Birincisi toplumsal yaşamın ve çalışma ilişkilerinin daha otoriter hatta despotik bir hal alması. Siyasal otoriterleşme eğilimlerine bağlı olarak otoriter emek rejimlerinin güçlenmesi. Bir diğer ifadeyle Covid-19'un Covid-1984'e dönüşmesi. Salgına karşı katılımcı ve demokratik yöntemlerle mücadele yerine otoriter yöntemlerin tercih edilmesi, böylece salgından paniğe kapılan halkı otoriter rejimler etrafında konsolide etmek. Aynı şekilde salgından da yaralanarak emek üzerinde denetimi artırmak böylece salgından emek kontrolü ve sömürüsü için yeni "fırsatlar" yaratmak.

Ciddi sağlık risklerine rağmen pek çok ülkede ekonominin açılması, "ekonomik bedel" yerine insan kaybının göze alınması ile üretim ve hizmet sürecindeki yeni kontrol mekanizmaları bunun işaretleri ile dolu.

Öte yandan salgının yaratacağı işsizlik, yoksulluk ve eşitsizlikler nedeniyle ortaya çıkacak toplumsal talepleri ve tepkileri bastırmanın bir yolu olarak da otoriterleşmenin hem siyasal hem de çalışma hayatında artacağını öngörebiliriz. Orwell'in meşhur romanı 1984'e istinaden bu eğilim "Covid-1984" olarak adlandırılmaya başlandı.

Covid-1984 örneklerine ülkemizde de rastlanmaya başlandı. MÜSİAD'ın "izole üretim üssü" veya "modern çalışma kampı" planı bunun en çarpıcı örneği olarak görülebilir. İşçilerin aileleri ile birlikte yaşayabilecekleri ve dünyadan izole edilmiş bir distopya sermayenin yükselen yeni örgütü MÜSİAD tarafından pazarlanmaya başlandı. Böylece servis ücretinden, yolda geçirilen zamandan da tasarruf edilir. Hatta bu sürelerde de çalışılır. Kapısına da kim bilir "çalışmak özgürleştirir" yazılır. Cin fikirli sermayedarlar tarafından hazırlanan bu izole edilmiş ve konaklama sağlanmış yeni çalışma kamplarına (Organize Sanayi Bölgelerinin modifiye edilmiş hali) iş hukukunun pek uğramayacağı sır değil. Dahası buralara sendikaların ulaşması, işçilerin örgütlenmesi de hayal olacaktır.

Panoptikon bir hapishane olarak işyerleri

Covid-19 süreci işçilerin üretim sürecinde daha fazla kontrolünün de önünü açıyor. MESS tarafından geliştirilen SAFE adlı uygulama da bir diğer Covid-1984 örneği olarak ele alınabilir. Salgına karşı benzer yazılımlar dünyanın her tarafında yaygınlaşıyor. Salgınla mücadele ile sınırlı olarak kullanılması mümkün olan bu yazılımlar sıkı kurallara bağlanmadığı sürece birer elektronik kelepçeye ve emek denetim mekanizmasına dönüşebilir. İşyerleri birer panoptikon hapishane haline gelebilir. Panoptikon hapishane mahkûmların her an izlenebileceği

ancak ne zaman izlendiklerini bilemeyecekleri dolayısıyla sürekli gözetim kaygısıyla kontrol altına alındıkları distopik bir tasarım.

Emek çeşitli kontrol mekanizmaları ile giderek artan bir denetimle yüz yüze. Hatta bu denetim işçilerin özel yaşamlarına da sirayet ediyor. Covid-19 sürecinde evden ve uzaktan çalışmaların artmasıyla birlikte emek denetim mekanizmaları daha da artmaya başladı. Kimi işverenlerin evde çalışmayı kameralarla izlemesi bunun yeni bir örneği. Sermayenin bu süreçte yeni emek kontrol mekanizmaları ile daha otoriter ve hatta despotik işyeri/fabrika rejimleri kurması olası. Covid-19'un yarattığı toplumsal ruh halini bunu kolaylaştırıcı nitelikte.

Başka bir yol haritası

Covid-19'dan demokratik bir seçenekle de çıkmak mümkün. Çalışmanın insanileştirilmesi, işyerlerinin demokratikleştirilmesi ve emeğin meta olmaktan çıkarılması bir başka seçenek olarak karşımızda duruyor. Kapitalizmin kârlılık ve piyasa dogmaları karşısında kamu yararı, toplum odaklı bir seçenek daha var.

Tıpkı yavaş şehirler gibi daha "yavaş" bir ekonomi ve toplumsal yaşam mümkün. Kapitalist rekabetin hızlandırdığı ve çılgınlaştırdığı sosyal yaşamı ve toplumsal yaşamı sakinleştirmek, hızını düşürmek mümkün. Kapitalizmin körüklediği tüketim çılgınlığını azaltmak mümkün. İhtiyacından fazlasını tüketmeyen, insan emeğini ve doğayı daha az tüketen bir yaşam mümkün. İşyerlerinin demokratikleştirilmesi, çalışma sürecinin insanileştirilmesi mümkün.

Covid-19 salgınından çıkış sürecinde bu seçenekler çok tartışılacak. Bugünlerde gündeme gelen iki öneri paketinden söz etmek istiyorum. Biri dünya çapında bir bilim inisiyatifi. Yüzlerce üniversiteden binlerce bilim insanı Covid-19'dan çıkış için "çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi" başlıklı bir bildirge açıkladı. Ayrıntı için: democratizingwork.org

Bildirgeye göre dünyadaki yaşamın sürdürülebilirliğini sağlamanın başka bir yolu var. Çalışma hakkı ve güvencesinin öneminin vurgulandığı bildirgede şöyle deniyor:

> "Mevcut kapitalist sistemde emek, gezegen ve sermaye arasında bir denge bulunmaya çalışıldığında, kaybedenin hep emek ve gezegen olduğundan emin olacak kadar deneyimimiz var."
>
> "Kendimizi daha fazla kandırmayalım. Sermaye sahiplerinin ve şirketlerin çoğu, ne emekleriyle şirketleri var eden insanların onurunu umursayacaklar ne de yaklaşan çevresel felaketle mücadele edecekler."
>
> "Bunların gerçekleşmesini umutsuzca beklemektense, dünyadaki yaşamın sürdürülebilirliğini sağlamanın başka bir yolu var: İşyerlerini demokratikleştirmek, emeği meta olmaktan çıkarmak ve insanı ve emeğini sadece bir "kaynak"tan ibaret görmekten vazgeçmek."

Ülkemizde Covid-19'dan çıkış için bir yol haritasını ise DİSK hazırladı: shorturl.at/frtX3. DİSK'in yol haritası salgından çıkış için demokratik ve kamucu bir seçenek sunuyor ve emeği koruyacak düzenlemeler öneriyor. Salgın sürecinin katılımcı ve şeffaf biçimde yürütülmesini savunan DİSK, emeği korumak için

işten çıkarma yasağının sürmesini, çalışma sürelerinin kısaltılmasını, işyerlerinde çalışanların sağlığının korunmasının temel öncelik olmasını, aile sigortası uygulaması ile güvencesiz kesimlerin sosyal güvenceye kavuşturulmasını, yeni bir bütçe ve köklü bir vergi reformu yapılmasını, kamu istihdamının artırılmasını savunuyor. Dünya sendikalarının da benzer politikalar savunduğu biliniyor.

Covid-19 salgını ve krizi tehditler ve riskler kadar yeni olanaklar da barındırıyor. Bu salgının daha otoriter ve daha eşitsiz bir dünya yaratması mümkün, hatta bu yönde çok alametler belirdi. Ancak bu salgından demokratik ve insani bir dönüşümle, yeni bir toplumsal düzenle çıkmak için mücadele etmeye değer!

Salgına ilişkin detaylı veriler neden açıklanmıyor?

BirGün 11 Mayıs 2020

Türkiye'de Covid-19 salgınının görülmesinin üzerinden iki ay geçti. Türkiye'de ilk Covid-19 pozitif vakası 10 Mart 2020'de saptandı. Türkiye iki aydır Covid-19 salgını ile mücadele ediyor. Ancak aradan iki ay geçmesine karşın salgınla ilgili açıklanan veriler oldukça sınırlı. Sağlık Bakanlığı tarafından düzenli açıklanan veriler test, vaka ve ölüm sayıları ile yoğun bakım, entube ve iyileşen hasta sayılarını kapsıyor. Bu altı veri dışında detaylı veri yok.

Epidemiyolojik ayrıntılar açıklansın

Covid-19 salgının epidemiyolojisine (hastalığın toplumsal dağılımı) ilişkin veriler açıklanmadı. Epidemiyoloji toplumda hastalıkların sıklığını, dağılımını ve hastalık oluşumunu etkileyen etkenleri inceleyen bir bilim dalıdır. Bir hastalığın epidemiyolojisini incelemek için hastalığın yaş, cinsiyet, coğrafya, iş ve meslek durumu gibi çeşitli demografik ve sosyo ekonomik etkenlere göre dağılımı bilmek gerekir. Epidemiyoloji bu yolla hastalıkların nedenlerini belirlemeye çalışarak izlenmesini, kontrol edilmesini ve sosyo-ekonomik etkenlerinin belirlenerek bunlarla mücadele edilmesini sağlar.

Covid-19 vakalarının epidemiyolojik detayları hızla açıklanmalıdır. Vakaların epidemiyolojik kayıtları sağlık birimleri tarafından tutulmaktadır. Dolayısıyla bu veriler kamu makamları tarafından bilinmektedir. Bütün vakaların coğrafi dağılımı, cinsiyet ve yaş dağılımı şu anda biliniyor. Ancak bunlar kamuoyuna açıklanmıyor. Oysa bu verilerin düzenli olarak açıklanması salgınla mücadeleyi daha etkin hale getirecek ve daha etkili bilimsel değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlayacaktır. Bilimin ve verinin olmadığı yerde ortaya hurafeler ve komplo teorileri ortaya çıkar.

Covid-19 ile mücadelenin temel yolu akıl ve bilimdir. Akıl ve bilim ise veriye ihtiyaç duyar. Covid-19'a ilişkin epidemiyolojik veriler Sağlık Bakanlığı tarafın-

dan bir an önce düzenli olarak açıklanmaya başlanmalıdır. Salgının ilk günlerinde vaka sayının az ve yaygınlığın sınırlı olması nedeniyle detaylı epidemiyolojik verilerin açıklanması zordu ve bunlar yanıltıcı olurdu. Örneğin coğrafi dağılıma ilişkin ilk bilgiler toplumda ani tepkilere yola açabilirdi. Ancak test sayısının 1,4 milyona, pozitif vaka sayısının 140 bine ve ölüm sayısının 4 bine yaklaştığı koşullarda hastalığın nüfus içindeki yaygınlığı yeterli fikir verecek düzeydedir.

Epidemiyolojik veriler bize hastalığın toplumsal boyutu ve etkileri konusunda oldukça önemli bilgiler verecektir. Vakaların yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim durumuna ilişkin veriler hastalığın toplumsal boyutlarını ortaya çıkaracak. Daha kırılgan grupları ortaya koyacaktır. Örneğin bu şekilde hastalığın hangi çalışan gruplarını daha çok etkilediğini görebileceğiz.

Salgının sosyo-ekonomik boyutu açıklanmıyor

Salgına ilişkin sadece tıbbı ve epidemiyolojik veriler değil salgının sosyo-ekonomik etkilerine ilişkin sağlıklı veriler de açıklanmıyor. Bilindiği gibi hastalık devasa bir ekonomik çöküntü yarattı. Milyonlarca işçi işinden oldu, yüzbinler işyeri faaliyetine ara verdi veya kapandı. Ekonomi küçüldü, talep azaldı, durgunluk arttı. Salgının sosyo ekonomik etkilerine ilişkin çeşitli tahminler yürütülüyor ancak salgına ilişkin veri açıklaması gereken kurumlar zamanında ve düzenli veri açıklamıyor. Ankete dayalı verilerin geç açıklanması anlaşılabilir. Örneğin TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Araştırmasının mart ayı sonuçları haziran ayında açıklanacak. Ancak kayıtlara dayalı veriler için gecikmeyi anlayabilmek mümkün değil.

Salgının sosyo-ekonomik etkileri ile ilgili en önemli bakanlık Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıdır. Salgının etkisine ilişkin sosyo-ekonomik kayıtlı ve veriler bu bakanlığın birimleri olan Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR tarafından tutulmaktadır. Ancak gerek SGK ve gerekse İŞKUR salgının sosyo ekonomik etkisine ilişkin güncel verileri açıklamıyor. Öte yandan sosyal yardımlara ilişkin de ayrıntılı veriler de açıklanmıyor. Sanki olağan bir dönemdeymişiz gibi olağan veri açıklama zamanlarını bekliyorlar. Oysa olağan bir dönemde değiliz.

SGK sigortalı çalışan verilerini hızlı açıklayabilir böylece salgın döneminde kaç işçinin işten çıkarıldığını öğrenebiliriz. Yine İŞKUR işsizlik sigortası ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneği başvurularını hızla açıklayabilir ve bunlara ilişkin kamuoyu daha hızlı bilgiler edinebilir. Gerek SGK ve gerekse İŞKUR devasa bütçe ve kadroya sahip kurumlar ve ellerinde devasa bir elektronik alt yapı ve elektronik ortamda veriler var. Bu verileri açıklamak için aylarca beklemeye gerek yok.

Örneğin İŞKUR Nisan 2020 istatistik bültenini açıkladı ancak içinde işsizlik sigortası başvurularına ilişkin güncel veri yok, kısa çalışma ödeneğine ilişiklin veri yok. Veriler 40 gün öncesine ait. İşsizlik Sigortası Fonu bülteninin Nisan 2020 sayısı henüz yayımlanmadı. Şu anda Nisan 2020'ye ait veri yok elimizde. Muhtemelen bu veriler üzerlerinden 60-70 gün geçtikten sonra kamuoyuna

açıklanacak. Bu kurumların sahip oldukları kaynak ve teknoloji düzeyi ile Covid-19'un vahameti bir arada düşünülürse veri açıklamada 60-70 günlük gecikme kabul edilemez.

Örneğin ABD Çalışma İstatistikleri ofisi işsizlik ödeneği başvurularını haftalık bültenler halinde yayımlıyor. Covid-19 döneminde SGK, İŞKUR ve Bakanlık haftalık olarak düzenli ve sağlıklı veriler açıklayabilir. Böylece Covid-19'un toplumsal ve iktisadi etkilerine ilişkin daha sağlıklı veri edinilmiş olur.

Tekrar edelim salgını anlamak ve onunla mücadele etmek akıl ve bilim işidir. Akıl ve bilim ise veriye ihtiyaç duyar. Veri olmadıkça ortaya hurafeler, komplo teorileri, spekülasyonlar ve kof propaganda çıkar. Bilimsel değerlendirmeler için sağlıklı verilere ihtiyaç var. Öte yandan salgına ilişkin detaylı bilgiler bilgi edinme hakkının da gereğidir. Hükümet ve kamu idaresi düzenli ve kaliteli verileri her alanda olduğu gibi Covid-19 alanında da sunmak zorundadır.

Mızrak çuvala sığmaz. Gerçeklerin er geç ortaya çıkmak gibi bir huyu vardır. Verilerin açıklanmasını geciktirmek gerçeği değiştirmez sadece daha fazla spekülasyon üretilmesine yol açar. O yüzden Covid-19'a ilişkin gerek tıbbi ve gerekse sosyo ekonomik veriler bir an önce şeffaf ve detaylı olarak açıklanmalıdır.

Salgınla mücadelede öncü bir kanun: 90 yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu

BirGün 4 Mayıs 2020

Covid-19 ile ilgili alınan önlemlerde ve özellikle sokağa çıkma yasağı ve kısıtlamalarında adı en çok geçen kanun Umumi Hıfzısıhha Kanunu'dur. Salgınla mücadele önlemlerinin pek çoğunun hukuksal dayanağı 1593 sayılı ve 1930 tarihli 90 yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu'dur. Salgınla mücadele edilen bugünler kanunun kabul ve yayımının tam 90. yılı. 24 Nisan 1930'da kabul edilen Kanun 6 Mayıs 1930 yayımlanarak yürürlüğe girdi. 309 madde ve 15 bölümden oluşan Cumhuriyetin bu çok kapsamlı genel sağlık kanunu 90 yıldır yürürlükte. Bugün de Covid-19'la mücadelede kritik bir rol oynuyor.

Kanundaki kamucu perspektif ve sağlık hizmetlerinin devlet eliyle yürütülmesi gereği birinci maddede açıkça ifade edilmektedir: "Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle [zararlı etkenlerle] mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimâi muavenete mazhar eylemek [sosyal yardım sağlamak] umumi Devlet hizmetlerindendir."

Kamusal sağlık hizmetinin temelleri

Kanun salgın ve bulaşıcı hastalıklar ile mücadeleye özel bir yer vermektedir. Kanun dönemin salgın ve bulaşıcı hastalıkları olan kolera, veba, kara humma, çiçek, difteri, dizanteri ve şarbon gibi hastalıklarla mücadeleye ilişkin ayrıntılı hükümler içerirken sıtma, verem, trahom ve zührevi hastalıklarla mücadeleyi

ayrı fasıllar halinde ele almıştır. Kanun ekonomin zayıf, yoksulluğun yaygın ve sağlık hizmetlerinin yetersiz olduğu koşullarda halk sağlığının korunmasını esas almış ve bunun için kamusal bir sağlık örgütü kurulmasını öngörmüştür.

Kanun sağlık hizmetlerinin devlet tarafından merkezi ve yerel yönetimler eliyle yürütülmesini öngörmektedir. Kanunun 2. maddesine göre genel sağlık ve sosyal hizmetlere ait devlet görevleri Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaleti (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı) tarafından yerine getirilirken yerel yönetimlere bırakılan hizmetlerin yürütülmesinin de denetimi öngörülmektedir. Kanun belediyelere ve diğer yerel yönetim birimlerine sağlık ve sosyal hizmetlerinin yürütümünde asli bir yer vermektedir. Kanun açısından belediyelerin halkın sağlığının korunmasında ve salgınla mücadeledeki rolü tartışma dışıdır.

Kanun kamusal sağlık örgütü çerçevesinde il ve ilçelerde umumi hıfzıssıhha meclisleri kurulmasını öngörmektedir. Bu kurullar günümüzde de Covid-19 ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Kanunun 72 ve 76. maddeleri hasta olanların veya hasta olmalarından şüphe edilenlerin evlerinde veya sağlık kuruluşlarında izole edilmelerini hükme bağlamıştır. Ayrıca salgın ve bulaşıcı hastalıkları çevresine bulaştırma ihtimali olanların geçici olarak ve bu tehlike ortadan kalkıncaya kadar işlerini yapmaları hıfzıssıhha meclisleri kararıyla me edilebilir. Diğer bir ifade ile hıfzıssıhha meclisleri işleri durdurmaya yetkilidir. Bu çerçevede salgın sırasında zorunlu ve acil işler dışındaki işlerin durdurulmasına ilişkin hukuksal dayanak Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda bulunmaktadır.

Salgında yurttaşların geçimi sağlamak hükümetin görevi

Kanunun 83. maddesi salgınla mücadelede hükümete önemli ekonomik ve sosyal görev yüklemektedir. Bu hüküm sosyal politika açısından son derece önemlidir ve adı konmamış bir sosyal devlet uygulamasıdır. Maddeye göre salgın ve bulaşıcı hastalık nedeniyle sağlık kurumlarında veya evlerinde tecrit edilen kişililerle işlerini yapmaları menedilen kişilerden muhtaç olanların kendilerinin ve ailelerinin geçimi hükümetçe sağlanır. Henüz sosyal sigortaların ve işsizlik sigortasının olmadığı 1930'larda bu hüküm adeta bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. Günümüzde ise özellikle işsizlik sigortası kapsamında olmayan kayıt dışı işçiler ile salgın süresince sosyal güvenlikte ve gelirden yoksun kalan yurttaşların geçimin sağlanmasının önemli bir güvencelerinden biridir.

Bu hüküm Covid-19 süresince gelirden yoksun olan, geliri düşen yurttaşlara hükümetçe gelir desteği sağlanmasını gerektirmektedir. Bu uygulamanın aynı koşullara sahip bütün yurttaşlara aynı şekilde yapılması büyük önem taşımaktadır. Bu eşitlik ve sosyal devlet ilkesinin gereğidir. Aslında yapılması gereken 90 yıl önceki bu önemli hükmü günümüzde modern bir sosyal sigorta kolu olan aile sigortasına dönüştürmektir.

İşçilerin sağlığının korunması

Ayrı bir iş yasasının olmadığı koşullarda Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda "işçilerin hıfzıssıhhası" (işçilerin sağlığının korunması) başlıklı bir bölüme (7. bap) yer verilmiş ve başta çocuklar, gençler ve kadınlar olmak üzere tüm işçilerin

çalışırken sağlıklarının korunması için genel kurallara yer vermiştir (Madde 173-180).

Kanunun bu bölümünde çocukların ve kadınların çalıştırılmasına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre 12 yaşından küçük bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü işyerlerinde, maden işlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaklanmıştır. Yasa ile on iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde sekiz saatten fazla çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. Ayrıca on iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları da yasak kapsamın alınmıştır.

Yasa çalışma süreleri bakımından yetişkin işçiler için de koruyucu bir düzenleme getirmiştir. Bütün işçiler için gece hizmetleriyle yer altında çalışılması gereken işlerde 24 saatte sekiz saatten fazla çalışma yasaklanmıştır. Yasanın çocuklarla ilgili getirdiği bir diğer koruyucu hüküm ise bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından küçük çocukların istihdamının belediyelerce yasaklanmasıdır.

Kadınlar için koruyucu düzenlemeler

Yasa kadınlara ilişkin özel koruyucu düzenlemeler de içermektedir. Hamile kadınların doğumlarından önce üç ay boyunca çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmaktadır. Kanun ayrıca kadının kendisi ve çocuğunun sağlığına zarar vermeyeceği bir hekim tarafından yazılı olarak onaylanmadıkça kadınların doğumlarından önce üç hafta ve doğumdan sonra yine üç hafta boyunca çalıştırılmalarını yasaklanmaktadır. Bu süreleri takiben işe başlayan emzikli kadınlara ise ilk altı ay boyunca çocuğunu emzirmek üzere çalışma sırasında yarımşar saatlik iki izin verilmesi hükme bağlanmıştır. Böylece günümüzde daha gelişkin olan doğum ve süt izni uygulamaları Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile başlatılmıştır.

Kanun işçilerin sağlığını korumak için işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından taşıması gereken şartlar ile iş kazası, salgın ve mesleki hastalıkların ortaya çıkması engelleyecek tedbir ve araçlar konusunda bir nizamname (tüzük) hazırlanmasını öngörülmüştür. Kanun ayrıca işyeri büyüklüğüne göre işyerinde hekim ile hasta odası ve gerekli ilk yardım malzemelerinin bulundurulmasını zorunlu kılmıştır.

Kanunun işçi sağlığı açısından bir diğer önemli hükmü ise yüzden beş yüze kadar daimî çalışanı olan işyerlerinde bir revir ve beş yüzden yukarı çalışanı olan işyerleri için ise yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açma mecburiyeti getirmiştir.

Bugünden bakıldığında yetersiz görünen ve uygulamaya geçmesinde ciddi sorunlar yaşanan bu düzenlemeler dönemin kamucu ve koruyucu zihniyetini yansıtması açısından önemlidir.

Erken cumhuriyet döneminin halk sağlığı ve işçilerin korunmasına ilişkin bu önemli kanunu öncü ve kurucu niteliktedir. Bazı hükümleri zamanla değişse de büyük bölümü halen yürürlüktedir. Cumhuriyetin ilk sosyal politika düzen-

lemelerinden biri olan bu kanun halkın ve işçilerin sağlığının ve gelirinin korunmasına ilişkin devlete yüklediği olumlu edim yükümlülükleri nedeniyle Covid-19 ile mücadele döneminde de yol göstericidir.

Salgın 7,5 milyon yeni işsiz yaratabilir!

BirGün 27 Nisan 2020

Covid-19 döneminde toplam dar tanımlı işsiz sayısı 12 milyon civarına ulaşabilir. Geniş tanımlı işsiz sayısının ise 15 milyonu aşması olası görünüyor.

Covid-19'un ne düzeyde bir işsizlik yaratacağı, istihdamda ne kadar düşüş yaşanacağı gerek işçiler gerekse ülke açısından en önemli sorunlardan biri. Talepteki düşüşün ve Covid-19 nedeniyle alınan önlemlerin yüzbinlerce işyerinin durmasına dolayısıyla iş ve istihdam kaybına yol açtığı, işçiler açısından işsizlik ve gelir kaybı yarattığı biliniyor.

Bu konuda çeşitli tahminler yürütülüyor. Ancak verilerin sınırlı olması ve yöntemsel sorunlar nedeniyle Covid-19 döneminin işsizlik ve istihdam üzerindeki etkilerini ölçmek önemli zorluklar taşıyor. 13 Nisan 2020 tarihli *BirGün* yazımda da vurguladığım gibi TÜİK kullandığı mevcut işsizlik hesaplama yöntemi ile Covid-19'un yaratacağı işsizliğin ve istihdam kaybının ölçülmesi mümkün değil.

Covid-19 işsizliğini ölçmenin zorlukları

Ancak TÜİK'in standart parametrelerine bağlı kalmadan elimizdeki bazı öncü göstergelerden hareketle Covid-19 kaynaklı işsizlik ve istihdam kaybını ana hatlarıyla tahmin etmek mümkün görünüyor. Mart ayı işsizlik sigortası ödeneği başvurularının sınırlı kalması ve 17 Nisan 2020'den itibaren üç ay süreyle işten çıkarma yasağı uygulanacak olması nedeniyle işçilerin önemli bir bölümünün kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin ödeneği (nakdi ücret desteği: 1.168 TL) kullanacağı anlaşılıyor. Bu kapsamdaki işçiler TÜİK'e göre olarak işsiz sayılmıyor.

Bilindiği gibi TÜİK'in standart işsizlik hesaplaması referans (anket) haftasından önceki son dört hafta içinde iş arama kanallarından herhangi birini kullananları ve 15 gün içinde çalışamaya hazır olanları işsiz kabul ediyor. Ücretli olarak çalışıp çeşitli nedenlerle anket döneminde işlerinin başında bulunmayanlar, üç aydan kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre içinde ücretlerinin en az yüzde 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul ediliyor. Bu durumda kısa çalışma ve ücretsiz izin kapsamında olanların ezici çoğunluğu anketlerde istihdam halinde gözükebilir. İşte tam bu noktada geniş tanımlı işsizlik hesaplama yöntemiyle Covid-19 döneminin işsizliğini hesaplamak en makul yol olarak görünüyor.

Geniş tanımlı işsizlik hesaplamasında standart işsizliğe ilave olarak Covid-19 nedeniyle istihdam başında olmayanları, iş aramayıp çalışmaya hazır olanları, mevsimlik çalışma nedeniyle istihdamda olmayanları ve zamana bağlı eksik çalışanları da hesaba katmak gerekir. Ocak 2020 itibariyle Resmî işsiz sayısı

4 milyon 362 bin iken, DİSK-AR tarafından hesaplanan geniş tanımlı işsiz sayısı 7 milyon 960 bindir.

Covid-19 işsizliği nasıl tahmin edilebilir?

Covid-19'un yarattığı işsizliği hesaplamak için standart unsurlar yanında bu döneme özgü yeni unsurları da dikkate almak gerekir.

Kısa çalışma ödeneği kapsamındaki başvuruların kapsadığı işçi sayısı 3 milyon 40 bini aştı. Bu başvurulara son üç yılda 450 günden az çalışması olanlar dahil değil. Onlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyor. Kısa çalışma ödeneği dikkate alınacak önemli ölçütlerden biridir.

Mart ayı içinde işsizlik sigortası başvurusu 221 bin olarak gerçekleşti. Kayıt dışı çalışıp işsiz kalanlar ile işsizlik sigortasından yararlanma koşulu olan son üç yılda 600 gün çalışma koşulunu yerine getiremeyen sigortalı işçiler bu sayıya dahil değil.

65 yaş üstü ve 15-17 yaş arası sokağa çıkma yasağı kapsamındaki istihdam ise 1,4 milyonun üzerindedir. Kronik hastalığı olup evden çıkamayanlar bu sayıya dahil değil.

Öte yandan 4,8 milyon tarım dışı (kentsel) kayıt dışı çalışanın önemli bir bölümünün Covid-19 nedeniyle işsiz kaldığını tahmin etmek zor değil.

Bu verilerden hareketle Covid-19'un işsizlik etkisini yaklaşık olarak tahmin etmek mümkün görünüyor. Ancak bu tahminde kullanılan bazı sayıların varsayım olduğunu daha az veya ok olabileceğini unutmamak lazım.

Cocid-19 öncesi ve sonrasının işsizlik artışı ve istihdam kaybını tahminen ve yaklaşık olarak aşağıdaki gibi hesaplamak mümkün.

A-Covid-19 öncesi işsizlik (Ocak 2020 TÜİK verileri)

(1) Standart işsizlik: 4 milyon 362 bin.
(2) Geniş tanımlı işsizlik (standart işsizlik + iş arayıp çalışma hazır olanlar + mevsimlik çalışanlar + zamana bağlı eksik istihdam): 7 milyon 960 bin

B-Covid-19 sonrası işsizlik ve istihdam kaybı

(1) Kısa çalışma ödeneği başvurusu: 3 milyon 40 bin
(2) 65+ ve 15-17 yaş arası evde kalan çalışanlar: 1 milyon 400 bin
(3) Mart 2020'de işsizlik sigortası başvurusu yapanlar: 230 bin
(4) Mart 2020'de işsiz kalıp işsizlik sigortası başvurusu yapamayan tahmini kayıtlı işçiler (başvuranların yüzde 50'si): 115 bin
(5) Ücretsiz izin ödeneği başvuru tahmini (kısa çalışma başvurusunun yüzde 50'si): 1,5 milyon
(6) Kentlerdeki 4,8 milyon kayıtdışı çalışanın yüzde 25'inin işsiz kaldığı tahmini: 1,2 milyon.

Covid-19 sonrası işsiz artışı, istihdam azalması tahmini: Yaklaşık 7,5 milyon

C-Covid-19 Dönemi Toplam İşsizlik Tahminleri (A+B):

1-Resmî işsizlik (4,3 milyon) + Covid-19 işsizliği (7,5 milyon) = 12 milyon

2-Geniş tanımlı işsizlik (7,9 milyon) + Covid-19 işsizliği (7,5) = 15,5 milyon

Covid-19 döneminde ortaya çıkacak işsizlik yeni işsiz sayısı veya istihdam kaybının 7,5 milyon civarında olacağını söylemek mümkün. Bu sayı mevcut 4,3 milyon Resmî işsizliğin üzerine gelecek yeni işsiz sayısıdır. Dolayısıyla Covid-19 döneminde toplam dar tanımlı işsiz sayısı 12 milyon civarına ulaşabilir. Geniş tanımlı işsiz sayısının ise 15 milyonu aşması olası görünüyor. Kuşkusuz bunlar tahmin olup kesin veriler tabloyu daha net gösterecektir. Bu noktada TÜİK'e önemli bir görev düşüyor. TÜİK'in Hane Halkı İşgücü Araştırması anket sorularına mutlaka Covid-19 etkisini ölçecek yeni sorular eklemesi gerekiyor.

Tablo iç açıcı görünmüyor. Temennimiz işsizlik ve istihdamın bu sayılara ulaşmaması. Ancak iyimser olmak için pek fazla neden yok. Ne yazık ki Covid-19 döneminde mevcut işsiz sayılarının iki ile üç kata çıkabileceğini öngörmek ve buna uygun önlemler almak gerekiyor. Özellikle yaşanan iş ve gelir kaybını telafi edecek kamusal politikaların, sosyal politikaların ve ücret desteğinin devreye sokulması gerekiyor. İşini kaybedenlere gerekli gelir desteğinin sağlanmaması ekonomideki durgunluğu daha da artıracaktır. Ülkeyi 40 yıldır esir alan neoliberal dogmaların terk edilmesi gerekiyor.

Kayıtlı çalışan işçiler için İşsizlik Sigortası Fonunun etkin biçimde kullanılması, kayıtsız çalışıp işinden olanlar ve yeterli gelire sahip olmayanlar için ise oldukça geç kalınan aile sigortası uygulamasının devreye sokulması gerekiyor. Böylece geliri asgari ücretin altın düşenlere en az bu düzeyde düzenli ve hak temelli bir gelir desteği (aile sigortası) sağlanabilir. Yoksa Covid-19'un yarattığı iş ve gelir kaybı başta işçiler olmak üzere toplumun yoksul sınıflarının daha da yoksullaşmasına yol açacak ve gelir eşitsizliğini daha da artıracaktır.

İşsizlik Sigortasında gerçekten para yok mu?

BirGün 20 Nisan 2020

İşsizlik Sigortası Fonu (İSF), Covid-19 salgını sırasında en çok konuşulan konulardan biri oldu. Covid-19'un yarattığı sosyal ve ekonomik tahribata karşı en çok gündeme gelen araç İSF oldu. Böyle olması da son derece doğal çünkü İSF, işsizlik, istihdam ve gelir kaybı gibi belirli durumlarda gelir desteği sağlayan bir mekanizma. İşsizlik sigortası en önemli sosyal sigorta kollarından biri. İSF ile işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu gibi çeşitli gelir destekleri sağlanıyor. Ayrıca yeni yayımlanan 7244 sayılı yasa ile İSF'den Covid-19 süresince "ücretsiz izin ödeneği" de ödenecek.

Covid-19 ile birlikte İSF'nin etkin ve yaygın kullanımı talebi gündeme geldi. Sendikalardan ve kamuoyundan İSF ödeneklerinden yararlanma koşullarının değiştirilmesi talebi yükseldi. Ödeneklerin artırılması istendi. Bilindiği gibi Fondan ödenek alabilmek belirli koşullara (staj sürelerine) bağlı. Ödeneklere hak kazanabilmek için son 3 yılda 600 gün ve son 120 gün kesintisiz çalışmış olmak gerekiyor. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma için gereken 600 ve 120 gün koşulları Covid-19 süresince sırasıyla 450 ve 60 güne indirildi.

Yeni kabul edilen 7244 sayılı Covid-19'un ekonomik ve sosyal risklerine ilişkin yasa ile bu koşulları yerine getiremeyen işçiler için "ücretsiz izin ödeneği" uygulaması getirildi. Böylece işsizlik ve kısa çalışma ödeneğini hak edemeyen işçiye günde 39,2 ayda 1.168 TL net ödenek verilecek. Böylece Covid-19 süresince İSF'den yararlanma koşullarında sınırlı bir iyileşme sağlandı. Ancak bu sınırlı iyileşme Covid-19'un yarattığı sosyal ve ekonomik tahribatla karşılaştırıldığında son derece yetersiz görünüyor. Milyonlarca işçi ayda 1.168 TL'ye mahkûm edildi.

Öyle anlaşılıyor ki Covid-19 döneminden işsizlik ödeneğinden daha çok kısa çalışma ödeneği ve "ücretsiz izin ödeneği" kullanılacak. Şubat ayında 119 bin olan işsizlik ödeneği başvuru sayısı mart ayında yüzde 86 artışla 221 bine ulaştı. Ancak bu sayılar önceki yıllardaki aylık başvurularla karşılaştırıldığında Covid-19'un etkisine rağmen beklendiği kadar yüksek değil. Oysa kısa çalışma ödeneği başvurularının kapsamının 2,7 milyona ulaştığı açıklandı.

Daha fazla ödenek için kaynak var

Kısa çalışma ödeneğinden 2005-2020 arası toplam 350 bin kişi yararlandı. 2005-2020 arası yıllık ortalama yararlanan işçi 23 bindir. Covid-19 nedeniyle sadece 1 ayda 2 milyon 680 bin işçi için başvuru var. Bu durum iş ve gelir kaybının esas olarak kısa çalışma ödeneğine yöneldiğini gösteriyor. Aynı şekilde "ücretsiz izin ödeneğine" de yoğun bir başvuru olacağına şüphe yok.

Ancak 7244 sayılı Yasa ile bu konuda büyük bir ayrımcılık gündeme geldi. 450 gün ve üzeri çalışması olanlar gerek kısa çalışma ve gerekse işsizlik ödeneğinden normal oranlarda yararlanırken. 449 gün ve daha az çalışması olanlar sadece 1.168 TL alabilecek. Yan yana çalışan iki işçiden biri 1,750 ile 4,350 TL arasında ödenek alabilecekken diğeri sadece 1.168 TL alacak. Bu adil, dengeli ve hakkaniyetli bir uygulama değil.

Peki daha fazlası ödenemez miydi? İSF'de yeterli kaynak mı yok? Örneğin 2 milyon işçiye 3 ay boyunca net 1.168 TL ücretsiz izin ödeneği verilirse bunun toplam tutarı 7 Milyar TL'dir. İşsizlik Sigortası Fonunda ise 132 milyar TL kaynak var. 2 milyon işçiye yapılacak ödemenin Fon kaynaklarına oranı sadece yüzde 5,3 olur. Eğer 2 milyon işçiye 1.168 TL değil de asgari ücret düzeyinde ödenek verilseydi bunun tutarı 14 Milyar TL olurdu. Bunun da Fon kaynaklarına oranı yüzde 10,6 olurdu. Normal kısa çalışma ödeneği ödenseydi. Bu miktar 20 milyar TL'ye ulaşabilirdi. Fonda yeterince kaynak var.

İşsizlik Sigortası Fonundaki 132 milyardan 7 milyarı daha kullanılsaydı. Milyonlarca işçi 1.168 TL değil asgari ücret düzeyinde ödenek alırdı. Fondaki devasa kaynakları düşünürsek bu miktar devede kulaktır. Bu noktada Fonda aslında para olmadığı bu yüzden bunun mümkün olmadığı söyleniyor. Fon kaynakları 132 milyar TL olsa da aslında Fonda para olmadığı bu paranın hükümet tarafından harcandığı söyleniyor. Fonda gerçekten para yok mu?

Fonda elbette kaynak var. Fonun 132 milyar dolarlık bir kaynağı nakit ve vadesiz hesaplarda tutması beklenemez. Fon kaynaklarının çeşitli yatırım araçları ile nemalandırılması elbette gerekir. Aksi halde Fon kaynakları enflasyon

karşısında erir. Bilindiği gibi İSF kaynaklarının ezici çoğunluğu (yüzde 90-95) arası devlet tahvillerine yatırılmış durumdadır. Fon kaynakların büyük bölümü devlet tarafından borç olarak alınmıştır.

Fon kaynakları nakde dönüştürülmeli

İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre Fon gelirlerinin piyasa şartlarına göre değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca aynı maddeye göre göre Fon, sadece devlet tahvilleri alabilmektedir. Ancak son yıllarda Fonun getirisinin enflasyonun altında kalmaya başladığı görülmektedir. Son yıllarda Fon kaynaklarının düşük faizli kamu bankaları tahvillerine yatırıldığı iddiaları gündeme geldi ancak İŞKUR yönetimi bunlara açıklık getirmedi.

Sorun İSF'de kaynak olmaması değildir. Kaynak vardır. Bu kaynak çeşitli tahvillere yatırılmıştır. Devlet İSF'den borç almıştır. Şimdi asıl mesele Fon kaynaklarının likit (nakit) hale getirilmesidir. Fon kaynaklarının nakit hale getirilmesi demek nakit para demektir. Nitekim bu doğrultuda Merkez Bankası (TCMB) nisan ayı başında bankalara, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan satın aldıkları devlet iş borçlanma senetlerini geçici bir süre için TCMB'ye satma olanağı sağlanacağını açıkladı. Bu çerçevede Merkez Bankası tarafından satın alınan tahvilleri içinde 15,6 milyar TL'si İşsizlik Sigortası Fonu'na ait Hazine tahvilinin de bulunduğu belirtiliyor.

Diğer bir ifadeyle TCMB, İSF tahvillerini satın alıp nakde çevrilmelerini sağlayabiliyor. Ancak bu parasal genişleme (para basılması) anlamına geliyor. Fonun kaynağı var. Ancak Fon kaynaklarının işçiler için kullanımında cimri davranılmasının nedeni parasal genişleme (enflasyon) kaygısıdır." Finansal istikrar" kaygısıyla cimri davranılmakta ve Fon kaynaklarının likit hale getirilmesi sınırlanmaktadır. Milyonlarca işçinin 1.168 TL'ye mahkûm edilmesinin nedeni kaynak yokluğu değil "finansal istikrar" ve "enflasyon" takıntısıdır.

Sermayeye destek konusunda son derece cömert olan İŞKUR sadece son üç ayda işverenlere 6,3 milyar TL destek ve teşvik ödedi. Son iki yılda işverenlere ödenen teşvik ve desteklerin toplamı ise 43 milyarı TL'yi buldu. Şimdi Fonun asıl sahiplerine kaynak aktarma zamanıdır.

İşsizlik Sigortası Fonundaki kaynaklar hazinenin, hükümetin, devletin değil işçilerin birikimidir. Onlara aittir. Devlet zamanında aldığı borcu geri ödemelidir. Can alıcı soru şudur: İşçinin parası neden işçiye harcanmıyor? Covid-19 gibi eşi görülmemiş bir felaket sırasında kullanılmayacaksa Fon kaynakları ne zaman kullanılacak? Para basımı, "finansal istikrar" ve enflasyon gibi kaygılar bir kenara bırakılıp, İSF kaynakları likit hale getirilmeli ve işçiler için kullanılmalıdır.

Covid-19'un çalışma hayatına etkileri

BirGün 13 Nisan 2020

Covid-19 nedeniyle işten çıkarmaların yasaklanması ve ücretsiz izne ilişkin yasa taslağı geçen hafta oldukça tartışıldı. Sendikaların görüşü alınmadan hazırlanan ve henüz sendikalara iletilmeyen bu taslak sermaye kanadından destek alırken, DİSK, Türk-iş ve Hak-İş tarafından sert eleştirilere uğradı. Bilindiği gibi taslak üç ay süreyle işten çıkarma yasağı öngörürken işverenlere işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkartma keyfiyeti getiriyor. Yasak boyunca işverenlerin ücretsiz izne çıkaracağı işçilere ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan günlük 39,2 aylık brüt 1.177 (net 1.168 TL) ödenmesi öngörülüyor.

İşten çıkarma yasağı olumlu bir adım gibi görünürken ücretsiz izin ve bu dönemde verilecek ödenek milyonlarca işçinin üç veya altı ay boyunca ayda 1.168 TL'ye mahkûm edilmesi ve işinden ayrılamaması anlamına geliyor. Taslak işçiler için bir tür işten ayrılma yasağı da getiriyor. Normal şartlarda işverenin işçiye ücretsiz vermesi halinde işçinin işte esaslı değişiklik gerekçesiyle iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatını talep etmesi mümkünken, taslak bu hakkı da ortadan kaldırıyor.

İşten çıkarma yasağının yanında planlanan ücretsiz izin uygulaması ile hem işsizlik sigortası ödeneği hem de kısa çalışma ödeneği boşa düşürülmüş olacak. Şöyle ki işyerinin üretime tamamen veya kısmen ara vermesi durumunda uygulanması gereken yol kısa çalışma ödeneğidir. Zaten bu uygulama başlatılmıştı. Hatta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı kısa çalışma başvurularının 1 milyon fazla işçiyi kapsadığını açıklamıştı. Aklın yolu kısa çalışma ödeneği uygulamasının devam etmesi ve son üç yılda 450 gün çalışma koşulunun kaldırılması iken bunun yerine ücretsiz izin ödeneği gibi yeni bir icadın sonucunda milyonlarca işçi sefalet düzeyinde bir ödeneğe mahkûm edilmiş olacak.

Kısa çalışma ödeneği koşulsuz uygulanmalı

Halen var olan ve uygulanan kısa çalışma ödeneği yerine ücretsiz izin yönteminin zorunlu hale getirilmesinin sebebinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan daha az kaynak harcamak olduğu anlaşılıyor. Peki yeterince kaynak mı yok? Hayır yeterince kaynak var. Fonda var olan 132 milyara yakın kaynak milyonlarca işçiye asgari ücretten az olmamak üzere aylarca ödeme yapılmasına yeter de artar. Peki sorun ne? Sorun Fon kaynaklarının likit (nakit) olmaması.

> Fon kaynaklarının yüzde 94'ü uzun vadeli devlet tahvillerine yatırılmış durumda. Bu kaynakların nakde çevrilmesi ya parasal genişleme (para basılması) veya devletin yeniden borçlanması anlamına geliyor. Bunun ise bütçe açığı ve enflasyonist sonuçları olmasından korkuluyor. Oysa Covid-19'la mücadelede bütçe açığı, para basılması ve enflasyon kaygılarının bir kenara bırakılması ve çalışanlara gelir sağlan-

ması gerekiyor. Dahası İşsizlik Sigortası Fonu'nda toplanan para hazinenin değil, hükümete ait değil o paralar işçilerin tasarrufları ve zor zamanlarda koşulsuz olarak işçilere ödenmelidir.

İşten çıkarma yasağı doğrudur hatta kapsamı genişletilmeli ve istisnasız uygulanmalıdır. Ancak ücretsiz izin dayatması ve ücretsiz izin ödeneği taslaktan çıkarılmalı bunun yerine kısa çalışma ödeneği asgari ücret düzeyine çıkarılarak ön koşulsuz uygulanmalıdır.

Yeni bir işsizlik hesaplama yöntemine ihtiyaç var!

BirGün 13 Nisan 2020

Covid-19'un ekonomide ciddi durgunluk yarattığı, yüzbinler işyerinin faaliyetine ara verdiği veya kapasitesini azalttığı biliniyor. Bunun sonucu ise milyonlarca işçinin işini ve gelirini kaybetmesi demek. İşsizlik ve istihdamda yaşanan deprem henüz TÜİK verilerine yansımadı. Bu gidişle gerçek boyutlarıyla yansıması da zor. Son açıklanan Ocak 2020 verileri ekonomik krizin etkilerinin devam ettiğini gösteriyor. Dar tanımlı işsiz sayısında küçük bir düşüş olmasına rağmen geniş tanımlı işsiz sayısı 8 milyona yaklaştı. İşsiz olduğu halde iş aramaktan vaz geçenler ve iş bulma ümidini kaybedenlerin sayısı tırmanıyor. Bu standart işsizlik hesaplamasının göz ardı ettiği vahim bir tablo.

Öte yandan mart ayı işsizlik sigortası başvuruları açıklandı. Şubat ayında 119 bin olan başvuru sayısı mart ayında yüzde 86 artışla 221 bine ulaştı. Ancak bu sayılar önceki yıllardaki aylık başvurularla karşılaştırıldığında Covid-19'un etkisine rağmen beklendiği kadar yüksek değil. 2018-2019 yılında aylık düzeyde çok daha yüksek işsizlik sigortası başvuruları söz konusu olmuştu. Örneğin kriz sonrasında 2019 Ocak ayında başvuru sayısı 257 bine, Temmuz 2019'da ise 325 bine ulaşmıştı.

Covid-19'un ciddi bir ekonomik daralma ve millî gelir azalışını berberinde getireceği ve ciddi bir işsizliğe ve istihdam kaybına yol açacağı net. Ancak bu işsizliğin Resmî/standart verilere ne kadar yansıyacağı tartışma konusu. Çünkü standart işsizlik hesaplamasının dayandığı varsayımlarla Covid-19'un yaratacağı işsizliği ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkiyi ölçmek oldukça zor. Bunun nedeni TÜİK'in kullandığı normal şartların ölçümüne dayalı işsizlik metodolojisidir.

Kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamasının yaygınlığı nedeniyle Resmî-standart işsizlik verileri sağlıklı olmayacaktır. Çünkü TÜİK'in hesaplama yöntemine göre çalışmasalar ve üretmeseler de ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği kapsamında olanlar istihdamda kabul edilmekte ve yeni iş aramadıkları için işsiz sayılmamaktadır.

Bugünün çamaşırları dünün güneşinde kurutulmaz!

Çünkü TÜİK'e göre işsizler, anketin yapıldığı referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerdir.

Öte yandan ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan kişiler, üç aydan kısa süre içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az yüzde 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedir.

Dahası Covid-19 döneminde işsiz kalan ancak iş bulamayacağı için iş aramayan veya iş aramaktan vazgeçen işsizler de TÜİK'e göre işsiz sayılmayacaktır. Ekonominin olağan işleyişi ve dalgalanmalarına dayalı olan dar/standart işsizlik hesaplama yöntemi Covid-19 gibi devasa bir toplumsal ve iktisadi felaket koşullarında işe yaramaz.

Milyonlarca işçiyi ücretsiz izne ayırıp ayda 1.168 TL ödenek verirseniz bunlar işsizlik hesabında dikkate alınmaz. Kısa çalışma kapsamındaki milyonlar işçi işsiz sayılmaz. Oysa bunlar Covid-19 nedeniyle çalışamayan işçilerdir yani işsizdirler.

Kısaca Covid-19'un istihdama ve işsizliğe gerçek etkisini ölçmek için yöntemsel değişikliklere ihtiyaç var. Bugünün çamaşırları dünün güneşinde kurutulamaz.

"Türkiye evde kalsın" ama işçiler ölsün mü?

BirGün 6 Nisan 2020

Covid-19 ile mücadelenin en etkin yolunun evde kalmak ve teması kesmek olduğu ısrarla ve ısrarla söyleniyor. Dünya Sağlık Örgütü söylüyor, Bilim Kurulu söylüyor, bilim insanları söylüyor, Sağlık Bakanı söylüyor. Gazeteler söylüyor, televizyonlar söylüyor, sağlık meslek örgütleri söylüyor, muhalefet partileri söylüyor. Herkes hemfikir: Evde kalmak tek çözüm. Aklın ve bilimin gösterdiği çözüm bu. Kesinlikle evde kalmak!

Fakat aklın ve bilimin bu yegâne çözümü işçiler söz konusu olunca bir kenara itiliyor. Eğer evde kalmak yegâne çözüm ise bunun mantıksal sonucu zorunlu ve acil mal ve hizmet üretimi dışında işlerin salgın süresince durdurulmasıdır. İşçiler servislerle işe gidiyor. Toplu taşınma araçları kullanıyor. Fabrikalarda, tezgâhlarda, bürolarda, yemekhanelerde bir aradalar. Milyonlarca işçi işe giderken Türkiye nasıl evde kalacak?

Covid-19 ile mücadelenin sınıfsal yüzü

"Zorunlu ve acil işler nelerdir? Sağlık hizmetleri, cenaze ve defin işleri, gıda ve zorunlu ihtiyaçların üretimi, dağıtımı ve satışı. Elektrik, doğal gaz ve su temini. Bunlara en fazla birkaç kalem daha eklenebilir. Ama salgında inşaatlar neden çalışsın? Madenlerde çalışma neden sürüyor? Bir izahı var mı? Temel ihtiyaç üretmeyen imalat sanayi neden çalışsın? Salgında buzdolabı, televizyon ve çamaşır makinesi üretimine gerek var mı? Zorunlu olmayan malların kargoyla dağıtımı neden yapılsın? İnsanlar bir süre ayakkabı ve elbise satın almazlarsa ölürler mi?

Covid-19 ile alınan önlemlerin pek çoğundan sınıf şımarıklığı ve sınıfsal tercihler akıyor. Covid-19 ile mücadele giderek daha fazla sınıfsal karakter arz ediyor. Varlıklı sınıflar ve geliri olanlar evde kalabilirken, işgücünden başka tutunacak dalı olmayanlar işe gitmek zorunda. Evde kal çağrısı adeta "işçiler hariç evde kalın" haline geldi. İşçiler hasta olmaz mı? Virüs onlara bulaşmaz mı? Onlar eşit yurttaşlar değil mi?

Covid-19 ırk, dil, din, cinsiyet, milliyet ayırmıyor. Ama virüsle mücadelede ve virüsten korunmada açık bir sınıfsal ayrımcılık olduğunu gizlemek mümkün mü? Eğer Covid-19 ile mücadelede sınıf ayrımcılığı olmasaydı yapılacak şey basitti. Zorunlu ve acil işler dışında tüm işleri durdurmak ve işleri ve gelirleri devlet güvencesine almak.

Oysa bunun tam tersi yapılıyor. Alınan her önlemde işçiler muaf tutuluyor. Toplu taşımaya sıkı kurallar getiriliyor ama işçi servisleri muaf tutuluyor. Şehirlere giriş çıkışlar yasaklanıyor ama çalışanlar muaf tutuluyor. Ciddi ve yakın tehlikenin varlığı durumunda işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı engelleniyor. Valilik eylem yasağı getiriyor, işveren çalışmaktan kaçınan işçiyi işten atmakla tehdit ediyor, üzerine yürüyor.

Genç işçiler ölebilir!

Covid-19 ile mücadelede 65 yaş üstü yurttaşlar için sokağa çıkma yasağı gelmişti. Ardından 20 yaş altına da geldi. Bunlar yetersiz ama yerinde önlemler. Ancak 20 yaş altına sokağa yasağından 24 saat sonra 18-20 yaş arası çalışanların bu yasaktan muaf oldukları yani işe gidebilecekleri açıklandı. 20 yaş altında toplan çalışan sayısı 1 milyon 531 bin. Bunların 720 bini 17 yaş ve altı çalışan çocuk işçiler. Geriye 831 bin genç işçi kalıyor. İşte 811 bin genç işçi virüsle baş başa işe gidecek. Bu kararı alanlar 18 yaşındaki çocuğunu virüsle baş başa işe gönderiyor mu? İnsaf diyorum, izan diyorum, vicdan diyorum!

20 yaş altı genç işçilere birkaç milyar lira devlet desteği vermek yerine onları virüsle baş başa karın tokluğuna işe yollamak nasıl bir zihniyet! Oysa bu genç işçilere üç ay boyunca asgari ücret desteği sağlansaydı 5,5 milyar TL yeterdi. 811 gence 5,5 milyar TL ödemek yerine onları ölümüne çalışmaya göndermek nasıl bir zihniyet. İpini koparmış kapitalizm bundan iyi anlatılamazdı.

Covid-19 kapitalizmin üstündeki kirli ve riyakâr örtüyü kaldırıp attı. Yönetim Kurulu toplantıları dahi video konferansla yapan, denize nazır yalıları

önünde kondisyon bisikleti üstünden "evde kal" çağrısı yapanlar sıra işçiler gelince "üretim ve hizmet kapasitemizi koruyarak üretmeye devam" diyorlar.

Az üretseniz ne olur!

Başını TOBB'un çektiği ve çoğunlukla işveren örgütlerinden oluşan ama aralarında Türk-İş, Hak-İş, Memur-Sen ve Kamu-Sen'in de bulunduğu 29 STK ortak bildiri yayımladı. Bildirinin en vahim cümlesi kamuoyunun dikkatinden kaçtı. Kötü bir Türkçe ile yazılan bildiride şöyle dediler: "Üretim ve hizmet kapasitemizi koruyarak üretmeye devam etmek." Kısaca "Türkiye evde kalsın ama işçiler çalışsın" diyorlar. İşverenler açık bir sınıfsal tercih yapıyor. "İşçiler çalışsın, üretim kapasitemizi koruyalım" diyorlar.

Anlaşılmayan sendikalara ne oluyor? Bu cümleyi okumadınız mı? Okuduysanız ne anlama geldiğini anlamadınız mı? Salgın koşullarında üretim ve hizmet kapasitemizi korumak ne demek? Bunun" üretim devam etsin ölen ölür kalan sağlar bizimdir" demek olduğu açık değil mi?

Asıl anlaşılmaz olanı şu Türk-İş, DİSK ve Hak-İş birkaç gün önce "işten çıkarma yasaklansın, zorunlu-acil işler dışında üretim ve hizmet durdurulsun ve işin durması halinde işsizlik sigortası fonu kaynakları kullanılsın" gibi üç ortak talepte mutabık kalmıştı. DİSK ve Türk-İş bu üç talebi de kamuoyuna açıkladı. Hak-İş son anda zorunlu-acil işler dışında işlerin durdurulması talebini kamuoyuna açıklamadı. Mutabakata uymadı.

Dahası Türk-İş ve Hak-İş işveren örgütlerinin talepleri doğrultusunda "üretim ve hizmet kapasitemizi koruyarak üretmeye devam" dedi. Bunun işçilerin ölüm fermanı olduğunun farkında mısınız? Salgın süresince üretim ve hizmet kapasitesi korunmasa ne olur? Daha az üretilse ne olur?

Milyonlarca insanın, milyonlarca işçinin yaşamı tehlikede. Can pazarındayız. Üretim azalsa ne olur? Hizmet yavaşlasa ne olur? Siparişler gecikse ne olur? Kârlar düşse ne olur? Enflasyon artsa ne olur? Bütçe açık verse ne olur?

Esas olan halkın sağlığını, çalışanların ve hanelerin yaşamını güvence altına almaktır.

Tekrar ve tekrar edelim. İş işten geçmeden, zorunlu ve acil mal ve üretimi dışındaki bütün işler tatil edilmeli, evde kalınmalıdır.

İşten çıkarma yasağı getirmelidir. Salgın nedeniyle iş ve gelir kaybına uğrayanların geçimi devletçe sağlanmalıdır

Bugün insanların sağlığını korumak ve geçimini sağlamak dışında her şey teferruattır.

Evde kalmak için işler durdurulmalı

BirGün 30 Mart 2020

Covid-19 ile mücadele için en etkin yöntem evde kalmak ve teması en aza indirmek. Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de "evde kal" kampanyaları yapılıyor. Gönüllü ve zoraki yöntemlerle yurttaşların evde kalma oranı artırılmaya

çalışılıyor. Ancak yine de kayda değer bir hareketliliğin olduğu görülüyor. Yanıltıcı biçimde bu hareketliliğin, evde kalmayanların keyfe keder sokağa çıkmasıyla oluştuğu söyleniyor. Oysa gerçek tablo bu değil.

İşçiler çalışmak zorunda oldukları için evde kalamıyor

Salgından korunmak için evde kal çağrısı doğrudur. Hatta bu çağrı olmaktan çıkarılmalı ve zorunluluk haline getirilmelidir. Ancak yurttaşların büyük bir bölümü evde kalamıyor çünkü çalışmak zorundalar. İşçilerin büyük bölümü sokağa çıkıyor, işe gidiyor. Çünkü inşaatlar devam ediyor, bankalar çalışıyor, fabrikaların çoğu çalışıyor, kargocular koli taşıyor, temizlik işçileri sokakları temizliyor. Bir bölümümüz evde kalıp hatta uzaktan çalışabilirken milyonlar işe gidiyor, işe gitmek zorundalar. Riski bile bile işe gidiyorlar. Çünkü gitmezlerse işsiz ve aç kalacaklar. Tuzu kuru "evde kal" çağrılarının anlamı yok.

"Evde kal" çağrılarının etkili olabilmesi için işleri durdurmak lazım. Zorunlu, temel ve acil işler dışındaki işlerin durdurulduğu ilan edilmelidir. Gıda ve temizlik ürünleri üretimi ile sağlık, temizlik, gıda, elektrik, su, enerji ve iletişim hizmetleri gibi zorunlu, temel ve acil hizmetler dışındaki işler durdurulmalıdır. İnsanların can derdinde olduğu koşullarda inşaatlar niye devam etsin? Bankacılar niye gün boyu çalışsın? Bir olağanüstü felaketle yüz yüzeyiz. Yapılması gereken insanların evlerinde yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacak asgari ihtiyaçları sağlamaktır. Evde kalmak için zorunlu ve acil olmayan işler durdurulmalıdır.

90 yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu uygulansın

Bu derece kapsamlı bir iş durdurma için OHAL ilanına gerek var mı? Hayır, OHAL'e kesinlikle gerek yok. Dikkat ederseniz salgınla mücadele büyük ölçüde İl İdaresi Kanunu ve Umumi Hıfzısıhha Kanunu kapsamında yürütülüyor. Erken cumhuriyet döneminin en önemli kanunlarından biri olan 1930 tarihli, 90 yıllık Umumi Hıfzısıhha Kanunu yeterlidir. Kanunun 76 maddesine göre bulaşıcı ve salgın hastalıklarından birini taşıyan ve yayan kişiler bu tehlike geçinceye kadar mesleklerini yürütmekten alıkonabilirler. Diğer bir ifadeyle kanuna göre salgın tehlikesi durumunda işler tatil edilebilir.

İşlerin durdurulmadığı hizmet ve üretim alanlarında ise zorunlu olarak çalışan işçilerin sağlığını koruyacak olağanüstü önlemler alınmalıdır. Zorunlu çalışılan sektörlerde çalışma süreleri kısaltılmalı. Bu sektörlerde yaş ve risk grubunu gözeten bir çalışma düzeni oluşturulmalı ve çalışma ortamı ve koruyucu malzeme salgına karşı işçileri koruyacak şekilde sağlanmalıdır.

İşten çıkarmalar yasaklanmalı

İşlerin durdurulması yetmez. İşçiler, emekçiler işverenlerin, piyasasının insafına terk edilemez. İşlerin durdurulması ile birlikte işten çıkarmalar yasaklanmalıdır. Salgın süresince işlerin durması ve ara verilmesinden dolayı hiç kimsenin işinden olmayacağı ilan edilmeli ve bu konuda yasal düzenleme yapılmalıdır. İşten çıkarmaların yasaklanmasına ilişkin yasal düzenleme birkaç günde

yapılabilir. İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkı salgın süresince askıya alınmalıdır. "Bu sözleşme özgürlüğüne aykırı olur" şeklinde liberal itirazlar olacaktır. Ancak seyahat özgürlüğü gibi anayasal bir özgürlük askıya alınabilirken elbette işverenin fesih hakkı da askıya alınabilir. Liberal itirazlara boş verin. Sosyal bir hukuk devletinde işten çıkarmalar yasaklanabilir ve yasaklanmalıdır.

İşlerin durdurulması ve işten çıkarmaların yasaklanması evde kalma için en önemli adımlardır ama bunlar yetmez. Evde kalanların geçimlerinin sağlanması gerekir. "Evde kalmak" gelir kaybı demektir. Devlet salgın hastalık nedeniyle evinden çıkamayan, evde kalması zorunlu hale getirilen, işine gidemeyenlerin geçimini sağlamakla yükümlüdür. İşe gitmeyen işçiye, işi durdurulan çalışana gelir sağlamak zorundadır. Sosyal devlet bunun için vardır. İkna edici olmayan "evde kal" çağrıları yerine "evde kalın işiniz ve aşınız güvendedir" denmelidir.

Devlet evde kalanların geçimi sağlamakla yükümlüdür

Peki devletin evde kalanların geçimini sağlaması talebinin yasal dayanağı var mı? Evet, kesinlikle var. Her şeyden önce bu bir anayasal yükümlülük. Sosyal devletin gereği. Ancak onun ötesinde açık ve net yasal yükümlülükler de söz konusu. Yine cumhuriyetin en önemli kazanımlarından biri olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 83. maddesine göre salgın hastalık nedeniyle evlerinde veya çeşitli tesislerde tecrit edilenlerin ve işleri durdurulan kişilerden muhtaç olanların kendilerinin ve ailelerinin geçimi Hükümetçe sağlanır. İşi durdurulan kişi gelirden yoksundur dolayısıyla geçime muhtaçtır.

İşlerin durdurulması ve zorunlu evde kalma uygulaması sırasında yurttaşların işi ve geçimi güvenceye alınabilir. İşçilerin geçimi İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanabilir. Fonda yeterince kaynak var. Fon milyonlarca işçiye aylarca gelir sağlayacak kadar kaynağa sahip. Yeter ki bu kaynaklar likit hale getirilsin ve işçilerin koşulsuz yararlanması sağlansın. DİSK-AR tarafından hazırlanan rapor İşsizlik Sigortası Fonu'nun Covid-19 ile mücadelede nasıl kritik bir rol oynayabileceğini ortaya koyuyor: https://bit.ly/33PlINR

Enflasyon ve bütçe açığı kaygısı bir yana bırakılmalı

İşsizlik Sigortası Fonu herkese yetmez. Kayıt dışı çalışanların, esnafın ve diğer dar gelirli yurttaşların geçimi devlet tarafından garanti altına alınmalı. Salgın süresince gelir kaybına uğrayan bütün yurttaşlara asgari ücret düzeyinde gelir desteği sağlanmalı. İş ve gelir kaybını önlemek için para basma yolundan kaçınmamalı. Bütçe açığı ve enflasyon kaygısını bir kenara koyup salgın koşullarında emekçiye, halk sınıflarına can suyu sağlamak lazım.

Yurttaşların sağlığını, işini ve geçimi korumak için kamu harcamaları artırılmalıdır. Bunun için kaynakları artırmak lazım. İçinden geçtiğimiz olağanüstü dönemde zengin sınıfların elini cebine atma vaktidir. Ülkemizdeki korkunç servet eşitsizliği ortadadır. Varlıklı sınıflar ve zenginler salgının sosyal ve ekonomik sonuçlarından çok daha az etkileniyor. Şimdi fedakârlık sırası onlarda. Etkin ve gerçek bir servet vergisi zamanıdır.

Neoliberal ezberlere veda ve sosyal devlet vaktidir

Salgınla mücadele için neoliberal dogma ve ezberleri bir kenara iterek ekonomiyi ve toplumsal yaşamı kamucu bir perspektifle ele almak gerekiyor. Neoliberal dogmaların aksine işler durdurulabilir, işten çıkama yasaklanabilir ve herkesin geçimi güvence altına alınabilir.

Cumhuriyet 90 yıl önce bu yönde köklü tedbirler alabildi. Umumi Hıfzısıhha Kanunu 90 yıl sonra bile işe yarayacak durumda. 90 yıl önceki mevzuatta yer alan hususların bugün uygulanmakta tereddüt edilmesi olacak iş değildir. 90 yıl önce bir salgın durumunda neler yapılacağı düşünülmüş. Daha sonra devlet kendini "sosyal devlet" olarak tanımlamış. Ancak eşi benzeri olmayan bir salgın karşısında hâlâ "herkes kendi OHAL'ini ilan etsin" gibi akla zarar öneriler söz konusu. OHAL'e gerek yok. Mevzuat Hükümete kapsamlı tedbirler alma imkânı sağlıyor. Ek tedbirler için Mecliste yasal değişiklikler birkaç günde yapılabilir.

Evde kalmak için işte kalmamak gerekiyor. Evde kalmak için işlerin durdurulması gerekiyor. İş işten geçmeden sosyal devletin gereği olan adımlar hızla atılmalıdır.

Şimdi sosyal devlet zamanıdır!

BirGün 23 Mart 2020

Koronavirüs hem sağlığımızı hem de sosyal ve ekonomik yaşamı tehdit ediyor. Virüsün yarattığı insani felaket yanında büyük bir toplumsal ve iktisadi felaketle yüz yüzeyiz. Devasa bir işsizlik ve gelir kaybı kapıda. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Covid-19 nedeniyle dünya çapında 25 milyon kişinin daha işsizler ordusuna eklenebileceğini açıkladı. Türkiye gibi kırılgan ve ekonomik krizle boğuşan bir ülkede işsizliğin boyutları çok daha büyük olabilir. İşsizler ordusuna milyonlar eklenebilir. Ciddi bir gelir kaybı ve yokluk artışı yaşanabilir. Daha şimdiden yüzbinler insan ya işten çıkarılma veya ücretsiz izin ile yüz yüze.

Krizle hem sağlık açısından hem de toplumsal ve iktisadi açıdan baş etmenin yegâne yolu kamucu, toplumcu politikalara dönülmesi, anayasal bir yükümlülük olan sosyal devletin yeniden hatırlanmasıdır. Covid-19 felaketi başta sağlık olmak üzere özelleştirmenin ve ticarileştirmenin, kamu hizmetini ve kamu yararını ortadan kaldırmanın yaratabileceği felaketleri bir kez daha gösterdi. Covid-19 orta ve uzun vadede toplumsal ve iktisadi yaşamda köklü sosyal değişikliklerinin, zihniyet değişikliklerinin kapısını araladı. Neoliberalizm iflası tescil edildi.

Covid-19 ile bilimin yol göstericiliğinde ve sosyal devlet anlayışı mücadele edebiliriz. Kısa vadede kamucu ve toplumcu bir yaklaşımla salgına karşı etkin mücadele mümkün. Halkın sağlığını, işini ve aşını güvence altına almak için acil adımlar atılmalıdır. İşte sosyal bir felaketi önlemek, Covid-19'un tahribatını azaltmak ve halk sınıflarını korumak için bazı acil önlemler.

1-İşten çıkarmalar yasaklansın

Olağanüstü bir dönemden geçiyoruz. Bu dönemde olağanüstü önlemler alınmalıdır. Covid-19 salgını nedeniyle devasa bir işsizlik dalgası geliyor. Ücretsiz izin uygulamaları yaygınlaştı. Bu dalga hem sağlık açısından riskler yaratacak hem de sosyal ve iktisadi açıdan salgınla mücadeleyi zayıflatacaktır. Acilen işten çıkarma yasağı getirilmelidir. İşten çıkarma yasağı toplumsal bir felaketi önlemenin ilk adımıdır.

2- Çalışanların geliri güvence altına alınsın

Salgın döneminde devletin sosyal yükümlülüklerinden biri halkın, çalışanların temel yaşama gereksinimlerini sağlayacak bir gelir elde etmesini sağlamaktır. Bunu sağlamak için bir dizi kamusal tedbir uygulanabilir.

3-İşe ara verilmesi halinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü 15 güne çıkarılsın

İşyerlerinin kapanması ve üretime/hizmete ara vermesi durumunda en az 15 gün süreyle işverenler çalışanların ücretlerini ödesin. Yasada bir hafta ve yarım ücret olan uygulama 15 gün ve tam ücrete çıkarılsın.

4-İşsizlik Sigortası Fonu devreye sokulsun

İşsizlik Sigortası Fonu etkin biçimde devreye sokulsun. Fon kaynakları işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu gibi araçlarla çalışanları korumak için etkin biçimde kullanılsın. Fonda biriken 130 Milyar TL'yi aşkın kaynak milyonlarca çalışana aylarca gelir sağlamaya yetecek düzeydedir. Fon işverenlere teşvik ve devlete ucuz iç borçlanma aracı olarak değil işçinin ve işsizin gelirini korumak için devreye sokulsun.

5-İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırılsın

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için son üç yılda 600 gün ve son 120 günde kesintisiz çalışma koşulu gevşetilsin bunun yerine 90 gün çalışma koşulu getirilsin. Böylece işsizlik ödeneğinden daha fazla işsizin yararlanması sağlansın.

6- Kısa çalışma ödeneği acilen devreye sokulsun

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları kolaylaştırılsın. Son üç yılda 600 gün ve son 120 günde kesintisiz çalışma koşulu gevşetilsin, bunun yerine 90 gün çalışma koşulu getirilsin

Kısa çalışma ödeneği prosedürü basitleştirilsin. Başvuruların denetimi sonra yapılsın. Daha önce işsizlik sigortası ve kısa çalışma ödeneğinden yararlananların tekrar yararlanması sağlansın.

7-Zorunlu ve acil sektörler dışında işler tatil edilsin

Salgınla mücadele kapsamında zorunlu, acil ve temel mal ve hizmet üretimi dışında işler 15 gün süreyle tatil edilsin. Çalışanların sağlığı korunsun. İşyerlerinde ciddi sağlık riskleri söz konusudur. Sosyal mesafenin korunması zordur. Servisler ve yemekhaneler ciddi risk oluşturmaktadır.

8-Risk grupları için ücretli izin yaygınlaştırılsın

Kamuda risk grupları için ücretli izin uygulaması başlatıldı. Aynı uygulama özel sektörde yaygınlaştırılmalı. Risk grubu çalışanlara özel sektörde ücretli izin verilmeli. Bu iznin ilk 15 günü işveren tarafından sonraki bölümü İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılansın.

9-Ücretsiz izin ve yıllık ücretli izinden mahsup yöntemi uygulanmasın

Çalışanların kendi iradeleri dışında ücretsiz izin uygulaması hukuka aykırıdır. Ve hiç kimse dayatma dışında ücretsiz izni kabul etmez. Çalışanlara imzalatılan ücretsiz izin dilekçeleri işten atılma korkusuyla imzalanmıştır. Bu nedenle geçerli kabul edilemez. Salgın döneminde bu tip uygulamalar geçersiz sayılsın. Salgın nedeniyle verilen izinler yıllık ücretli izinden mahsup edilmesin.

10-Evden çalışma, uzaktan çalışma yaygınlaştırılsın.

Yaşadığımız dijital çağ çalışmanın biçimde önemli değişiklikler ve yeni olanaklar yaratıyor. Bu olanaklardan yararlanarak salgın döneminde uzaktan çalışma uygulaması teşvik edilmelidir. Uzaktan çalışma mevzuatta yer alan bir uygulamadır. Uzaktan çalışma çalışanın hak kaybına uğramaksızın işini yapması anlamına gelmektedir. Kamuda ve özelde pek çok alanda uzaktan çalışma mümkündür ve salgından korunmanın en önemli yollarından biridir.

10-Temel ihtiyaç faturaları ve borçlar ertelensin

Elektrik, su, doğalgaz ve iletişim faturaları ertelensin. Salgın süresince temel ihtiyaç düzeyinde elektrik, su, doğalgaz ve iletişim harcamaları ücretsiz sağlansın. Bu uygulama gelir kaygı nedeniyle yaşanabilecek geçim sıkıntısını ciddi olarak azaltacaktır. Tıpkı şirketlerin borçlarının ertelenmesi gibi hane halkının da tüketici kredisi ve kredi kartı borçları salgın boyunca ertelensin. Ayrıca bu borçlardan kaynaklı haciz işlemleri durdurulsun.

12-Gereksiz kamu yatırımları durdurulsun

Salgın kamu maliyesinde ciddi sıkıntılara yol açacaktır bu nedenle Kanal İstanbul gibi gereksiz ve tartışmalı kamu yatırımları hemen durdurulmalıdır. Kamunun kaynakları tümüyle salgınla mücadeleye ayrılmalıdır.

13- Köprü ve yollar için garanti ödemeleri durdurulsun

Salgınla mücadele devasa kamu kaynakları gerektiriyor. Devletin araç ve hasta garantisi verdiği köprü, yollar ve şehir hastaneleri için garanti ödemeleri askıya alınsın. Böylece kamu kaynaklarının şirketlere aktarımına son verilsin. Buralardan tasarruf edilen kaynaklar salgınla mücadeleye ayrılsın.

14- Kamusal sağlık sistemine geçilsin, sağlıkta özelleştirmeden vazgeçilsin

Covid-19 sağlıkta ve diğer alanlardaki özelleştirmelerin yaratabileceği felaketi gözler önüne serdi. Özel ve vakıf hastanelerinin salgın süresince kamu hastanesi statüsüne alınması sağlıkta özelleştirmenin vahametini önlemek açısından önemlidir. Başta "hasta garantili" şehir hastaneleri uygulaması olmak üzere sağlıkta özelleştirme uygulamalarına son verilmelidir. İstisnasız bütün yurttaşlar genel

sağlık sigortası kapsamına alınmalı ve sağlık katkı ve katılım payı uygulamalarına son verilmelidir.

15-Kaynak sağlamak için etkin bir servet vergisi getirilmelidir

Covid-19 ile mücadele hem şimdi hem de sonrasında devasa kamusal kaynaklar gerektiriyor. Bunun için hızla etkin bir servet vergisi uygulaması getirilmelidir. Türkiye'de ciddi bir servet eşitsizliği vardır. En zengin yüzde 1'lik kesim toplumsal servetin yüzde 42,5'ini, en zengin yüzde 5 toplumsal servetin yüzde 61'ini elinde tutuyor. Böylesine büyük insani ve toplumsal felaket koşullarında bu inanılmaz eşitsizlik sürdürülemez. Salgınla mücadelede kamu kaynaklarını artırmak ve halkın ihtiyaçlarını karşılamak için ciddi bir servet vergisi uygulamasına gidilmeli. Yüzde 1'den alınıp topluma kaynak aktarılmalı.

Salgın bütün insanlar için tehlike oluştursa da salgının sınıfsal karakterini göz ardı etmemek lazım. Salgın halk sınıfları ve zenginler için aynı sonuçları yaratmıyor. Emekçi sınıflar salgına karşı daha korumasız ve zayıftır. Bu nedenle daha fazla sosyal devlete, kamucu ve toplumcu politikalara ihtiyaç var. Cocid-19 felaketi bize sosyal devlete, insani, kamucu ve toplumcu politikalara dönme olanağı da sunuyor. Covid-19 ile bilime güvenerek ve sosyal devleti canlandırarak mücadele edebiliriz.

Korona ile mücadele ve işçi hakları

BirGün 16 Mart 2020

Korona virüs salgını çalışma yaşamını da doğrudan etkiliyor. Bir yandan salgına karşı alınan önlemler çalışanlar üzerinde etkiler yaratırken öte yandan virüsün ekonomide yarattığı etkiler ciddi sonuçlar doğurmaya aday. Virüse karşı sağlık önlemlerinin tavizsiz biçimde alınması gerekirken, mücadelenin sosyal boyutu asla ihmal edilmemeli. Korona ile mücadelenin sosyal boyutunun ihmal edilmesi daha vahim halk sağlığı sorunları doğurabilir.

Korona virüsle mücadele sadece tıbbi açıdan değil sosyal açıdan da devasa ve kapsamlı önlemler alınmasını zorunlu kılıyor. Virüsle mücadele kapsamında bir dizi tedbir alındı ve alınmaya devam ediyor. Bu önlemler ancak bütünsel bir sosyal devlet yaklaşımı ile etkili olacaktır.

Sosyal devlete anlayışına dönülmeli

Her şeyden önce vurgulamak lazım ki korona virüs salgını bir kez daha sosyal devletin yaşamsal önemini gözler önüne serdi. Sağlık, eğitim ve sosyal güvenlikte yaşanan özelleştirmelerin ne kadar tehlikeli olabileceğini ortaya koydu. Kamusal, parasız ve kaliteli ve erişilebilir sağlık hizmetinin yaşamsal önemi bir kez daha ortaya çıktı. Şimdi sosyal devletin önemini bir kez daha idrak etmenin zamanıdır.

Bilindiği gibi okullar iki ile üç hafta süreyle tatil edildi. Virüsün yayılmasına bağlı olarak bu tatil daha da uzayabilir. Ancak bu tatilin yaratacağı yan sorunların bir bölümü çözümsüz kaldı. Özellikle ebeveynleri çalışan küçük yaştaki öğrencilere tatilde kimin bakacağı önemli bir sorun. Risk gruplarındaki çalışanların izin sorunu ise işin bir diğer önemli boyut. 15 yaş altı çocuğu olan çalışan anne veya babalardan birine okulların tatil süresince ücretli mazeret (korona) izni verilmelidir. Bu hem çocukların bakımı için hem de planlanan uzaktan eğitimin etkili olabilmesi için şarttır. Bu karar gecikmeden alınmalıdır.

Ücretli korona izni şart

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hamileler, yasal süt izni kullananlar, engelliler, 60 yaş ve üzerinde olanlar 16 Mart 2020 tarihinden itibaren 12 gün idari izinli sayıldı. Ancak bu idari izin çocuğu olan kamu çalışanlarını kapsamıyor. Kimi belediyeler bu yönde kararlar aldı ancak merkezi idare bu konuda henüz adım atmadı. Çocuğu olan kamu çalışanı ebeveynlerden biri okul tatili süresince idari izinli sayılmalıdır. Tatil boyunca idari ve akademik personelin üniversitelere gelmesine yönelik karar gözden geçirilmelidir. Üniversitelerde nöbetçi idari personel dışında tüm idari ve akademik personel idari izinli sayılmalı ve bu sürede tüm üniversiteler dezenfekte edilmelidir.

Özel sektörde ise durum daha da belirsizdir ve gerek risk gruplarında olanlar gerekse çocuğu olan çalışan ebeveynlerin durumu işverenlerin insafına bırakılmıştır. Bu duruma derhal son verilmeli ve özel sektörde çalışan ve risk grubunda olanlar ile çalışan ebeveynler için ücretli izin hakkı hemen sağlanmalıdır. Bu izin hakkı olmaksızın okulların tatil edilmesi uygulaması çalışanlar açısından yeni sorunlar yaratacaktır.

Öte yandan gerek sağlık önlemleri kapsamında gerekse işlerin yavaşlaması nedeniyle bazı işyerlerinin çalışma sürelerini kısaltma yönüne gittikleri görülmektedir. Örneğin AVM'lerin bu yönde bir karar aldıkları ve kısalttıkları çalışma sürelerini yıllık izinden mahsup edeceklerine dönük açıklamalar söz konusudur. Oysa hastalık ve mazeret izinleri yıllık ücretli izin hakkından mahsup edilemez. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre "İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir." Her gün birkaç saat izin vererek bunları yıllık izinden düşmek mümkün değildir. Öte yandan aynı yönetmeliğe göre "İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez."

İşten çıkarmalar yasaklanmalı

Korona salgını ve alınan önlemlerin ekonomide bir yavaşlamaya yol açacağı ve özellikle ekonomik kriz içindeki Türkiye'de daha da olumsuz sonuçlar yaratacağı sır değil. Temel ihtiyaç malları dışında talebin durma noktasına gelmesi, döviz kurlarındaki tırmanış ve belli sektörlerde işlerin kısmen veya tamamen durması çalışanlar açısından ciddi sonuçlar doğurmaya adaydır. İşten çıkarmalar ve toplu izin uygulamaları gündeme gelecektir. Oysa gelir kaybı ve işsizlik

ciddi halk sağlığı sorunu yaratabilir ve insanları salgına daha açık hale getirebilir.

Kornona virüsle mücadele kapsamında bir sosyal önlem olarak salgın süresince işten çıkarmalar (suçlu çıkarmalar dışında) yasaklanmalıdır. İşten çıkarmalar yerine yarı zamanlı çalışma ve ücretli izin uygulaması yaygınlaştırılmalıdır. Çalışma sürelerini azaltmak zorunda kalan işyerleri, salgın süresince kapanan ve üretim veya hizmeti azaltan işyeri kısa çalışma ödeneği kapsamına alınmalıdır.

Öte yandan tüm sosyal alanlarda olduğu gibi işyerlerinde de korona virüse karşı korunma için gerekli hijyen koşulları sağlanmalı ve sosyal mesafe uygulaması hayata geçirilmelidir. İşyeri organizasyonu ve üretim süreci virüsle mücadeleye uygun hale getirilmeli, buna uymayan veya uymayan işyerleri üretime veya hizmete ara vermesi sağlanmalıdır. İşçinin işyerinde enfekte olma tehlikesi söz konusu ise çalışmaktan kaçınma hakkı vardır.

Kısa çalışma ödeneği uygulanmalı

Bilindiği gibi kısa çalışma ödeneği ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir işsizlik sigortası uygulamasıdır. Bu süre 6 aya kadar uzatılabilmektedir. Korona virüs salgını ciddi bir zorlayıcı sebeptir ve kısa çalışma ödeneği uygulaması mümkündür. Yıllardır işverenlere peşkeş çekilen İşsizlik Sigortası Fonu kaynakları korona virüsle mücadele kapsamında işçiler için kullanılmalıdır.

Öte yandan korona virüsle mücadele döneminde işsizlikte yaşanabilecek artışlara karşı ek önlemler alınmalı ve işsizlik sigortası fonundan yararlanma koşulları kolaylaştırılmalıdır. İşsizlik sigortası ödeneği alabilmek için son üç yılda 600 gün çalışma koşulu çok yüksektir ve virüsle mücadele döneminde bu süre 120 güne indirilmelidir.

Salgınla mücadelede bir diğer önlem ise karantinadır. Tedavi sırasındaki karantina uygulaması dışında önlem olarak karantina uygulaması hastalık hali sayılmamaktadır. Salgınla mücadele döneminde 14 gün olarak öngörülen karantina hali de SGK ve Bakanlık tarafından hastalık hali kapsamına alınmalı ve bu sürede çalışanların gelir kaybı önlenmelidir.

Korona virüsle mücadelede tıbbi önlemler yanında sosyal ve çalışma yaşamı önlemleri de şarttır. Bilindiği gibi büyük halk sağlığı sorunları öncelikle yoksul ve dar gelirli grupları etkiler. Bu kesimler işçiler, ücretli çalışanlar, emekliler ve işsizlerdir. O nedenle sendikalar bir yandan virüse karşı korunma konusunda çalışanları bilgilendirmeli ve teşvik etmeli öte yandan korona virüsün yeni hak kayıplarına ve mağduriyetlere yol açmaması için sosyal önlemleri hızla gündeme taşımalıdır.

DİSK, TTB ve KESK virüse karşı bir dizi sosyal önlem açıkladı. Şimdi sıra Türk-İş ve diğer sendikal örgütlerde. Sendikalar, emek ve meslek örgütleri korona virüs ile mücadelede hem sağlık hem de sosyal koruma önlemleri için harekete geçmeli ve birlikte mücadele etmelidir.

TÜİK'in bildiği ama söyle(ye)mediği gerçekler

BirGün 13 Temmuz 2020

TÜİK Nisan 2020 Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) verileri açıklandı. Bu verilerin önemi Mart-Nisan-Mayıs 2020 dönemini, salgının en yoğun yaşandığı dönemi kapsıyor olmasıdır. Haliyle beklenti hem işsiz sayısının hem de işsizlik oranının yükselmesiydi. Ancak öyle olmadı. TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (Resmî, standart) işsizlik oranı herkesi şaşırttı. TÜİK'e göre Nisan 2019'da yüzde 13 olan işsizlik Nisan 2020'de 12,8 olmuş, işsiz sayısı da aynı dönemde 427 bin kişi azalarak 3 milyon 775 bine gerilemişti!

Doğal olarak bu verilere hiç kimse inanmadı. Hatta TÜİK'in ciddiyeti sorgulanır oldu. Ülkenin en önemli kamusal veri derleme kurumunun inandırıcılığını yitirmesi düşündürücüdür. İstatistiklerle her şeyi yapmak mümkündür. Ancak gerçeklerin er veya geç ortaya çıkmak gibi bir huyu vardır. TÜİK'in temel hatası veri topladığı halde standart dar tanımlı işsizlik dışında bir hesaplamayı kamuoyuna duyurmamasıdır.

TÜİK'in yöntemi eksik ve hatalı

TÜİK'in açıkladığı ile vatandaşın hissettiği işsizlik farklı. Çünkü anlayış farklı, yöntem farklı. TÜİK sadece ana akım iktisadın işsizlik tanımını önemsiyor. Hesabını ve açıklamasını ona göre yapıyor. İşten çıkarmanın yasaklandığı, ücretsiz izin uygulamalarının yaygınlaştığı, yüzbinlerce işyerinin kapandığı koşulları sanki olağan bir "piyasa ekonomisi" döneminde yaşıyormuşuz gibi ele almak, işsizliği ve istihdamı sadece işgücü arzı ve talebi ile ölçmeye çalışmak sosyal bilimlerden bihaber olmak değilse nedir?

Elbette işten çıkarmalar yasaklanır, ücretsiz izin uygulanır ve işyerleri kapanırsa dar tanımlı işsizlik düşer. TÜİK sadece son dört haftada iş arama kanallarından birini kullananları işsiz olarak açıklıyor. İş sözleşmesi askıda olan işçi iş başında değildir ve elbette iş aramaz. Ancak çalışmadığı ve üretmediği için geniş anlamda işsizdir. Yüzbinlerce işyerinin kapandığı, insanların can derdine düştüğü koşullarda insanlar iş aramaya çıkmayacaktır. İşsizdirler ama iş bulamayacaklarının farkındadırlar. İş bulursa çalışacaklar ama iş aramıyorlardır. Diğer bir ifadeyle geniş tanımlı işsizdirler. Salgın döneminde işe dönüşümlü giden ve izinli olan işçiler nedeniyle ortalama çalışma süreleri düşecektir. Bu da eş değer tam zamanlı iş kaybına yol açacaktır. Covid-19 döneminin işsizlik ve istihdamını anlamak için tüm bunları dikkate almak gerekir.

Ancak TÜİK Covid-19'un işgücü piyasasında yarattığı devasa değişiklikleri ve alt üst oluşları öngörmemiş ve buna uygun bir çalışma içine girmemiştir.

TÜİK 30 Nisan 2020'de oldukça geç bir şekilde HİA soru setiyle ilgili olarak "Hanehalkı İşgücü Anketi'ne (HİA), anketin mevcut soru akışı değiştirilmeksizin Koronavirüs (COVID-19) salgınının işgücü piyasasına etkilerinin ölçülmesi için soru setinden oluşan modül eklenmiştir. Bu sayede istihdamda olan ancak ücretli veya ücretsiz izinde olan, evden çalışmaya başlayan, çalışma saatleri değişen, salgın nedeniyle istihdamdan çıkan veya salgın nedeniyle iş aramayan kişilerin sayısının hesaplanması planlanmıştır" açıklamasını yaptı. Ancak bu soruların sonuçları HİA anket sonuçlarına henüz yansımadı.

ILO'nun eşdeğer tam zamanlı iş kaybı

TÜİK bugünün çamaşırlarını dünün güneşinde kurutmaya çalışmaktadır. TÜİK İşgücü piyasasının olağan seyrinde kullandığı teknikleri işgücü piyasalarında bir deprem yaşanırken kullanmaya devam etmektedir. Bu yüzden TÜİK'in açıkladığı dar tanımlı işsizlik oranı teknik olarak başka türlü çıkamazdı zaten. Hesaba kattığınız değişkenlere göre sonuç elde edersiniz. TÜİK sadece dar tanımlı işsizlik oranlarını ön plana çıkarıyor. İşgücünün eksik kullanımına ilişkin diğer verileri öne çıkarmıyor. Oysa bundan farklı bir uygulama mümkün. Örneğin ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu 6 çeşit işsizlik oranı açıklıyor. Bunlardan biri Resmî işsizlik oranı (U3) olarak tanımlanmaktadır. Bu oran TÜİK'in açıkladığı yönteme göre hesaplanan işsizlik oranıdır. ABD'de Haziran 2010 itibariyle Resmî işsizlik oranı yüzde 11,1, geniş tanımlı işsizlik oranı ise (U-6) yüzde 18'dir. Bu oranlar Nisan 2020'de sırasıyla yüzde 14,7 ve yüzde 22,8'di.

Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü de (ILO) salgının işgücü piyasalarında yarattığı gerçek etkiyi anlamak için standart işsizliğin yeterli olmadığını görerek "eşdeğer tam zamanlı iş kaybı" yaklaşımını ortaya attı. Bu yöntem salgın nedeniyle çalışma sürelerinde meydana gelen düşüşün yarattığı kaybı ortaya çıkarmayı hedefliyor. Nitekim ILO bu yönteme dayanarak çeşitli projeksiyonlar yaptı. 2020'nin 2. Çeyreğinde 300 milyondan fazla tam zamanlı eş değer iş kaybı tahmininde bulundu.

TÜİK'in derlediği verilerden işsizliğin ve iş kaybının değişik katmanlarını hesaplamak mümkündür. Ancak TÜİK bunları öne çıkarmayı tercih etmiyor. TÜİK hiçbir şey olmamış gibi standart bülteni yayımlamaya devam ediyor. Oysa yeni koşullar yeni yöntemler gerektirir. Öte yandan TÜİK verilerinin ayrıntılarına bakıldığında mızrağın çuvala sığmadığı görülmektedir. HİA verilerinin içine girdiğinizde gerçek tabloyu görürsünüz ancak kamuoyunun genelinin bu verilere anlaması zor. O nedenle veri toplamakla yükümlü bir kamu kurumunun kamuoyunu doğru ve net bilgilendirmesi, verileri kamuoyunun anlayacağı şekilde özetlemesi ve yayımlanması gerekir.

Dar tanımlı işsizlik neden düşüyor?

Çünkü bu hesaplama işgücü piyasasının diğer değişkenlerini hesaba katmadığı için ve işgücü piyasasını adeta kapalı bir laboratuvar olarak ele aldığı için gerçek tabloyu yansıtmıyor. Oysa işgücü piyasası bir laboratuvar gibi ele alınamaz. Bir dizi değişkene bağlı olarak şekillenir. Nitekim salgın döneminde yepyeni değişkenler ortaya çıktı.

Salgının işgücü üzerindeki gerçek etkisini anlamak için kilit kavramlardan biri "işbaşında olanlar" diğerleri ise "iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar" ile "zamana bağlı eksik istihdam edilenler" olarak karşımıza çıkıyor. Geniş tanımlı işsizlik iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ile zamana bağlı eksik istihdamı da işsiz kabul ederek yapılan hesaplamadır. Ancak sadece geniş tanımlı işsizlik oranı ile de Covid-19'un işgücü piyasalarındaki etkisini ölçmeyiz. Örneğin Dr. Mahfi Eğilmez gerçek işsizlik oranını yüzde 24,6, gerçek işsiz sayısını 8,4 milyon olarak açıkladı. DİSK-AR ise geniş tanımlı işsizlik oranını yüzde 28,7, geniş tanımlı işsiz sayısını 9 milyon 756 bin olarak açıkladı. Aradaki fark Mahfi Hocanın zamana bağlı eksik istihdamı hesaplama dışı bırakmasından kaynaklanıyor.

Ancak yaşanan iş kaybı için ek yöntemlere ihtiyaç var. Bunlardan en önemlisi yukarıda sözünü ettiğimiz ILO tarafından kullanılan eş değer tam zamanlı iş kaybıdır. Nitekim DİSK-AR ILO'nun bu yönteminden yararlanarak revize geniş tanımlı işsizlik ve iş kaybı olarak tanımladığı yeni bir yöntem kullanmaya başladı.

Kilit kavram: İş başında olanlar

Bu hesaplamanın özü iş başında olanlar ile haftalık fiili çalışma süresinde yatıyor. TÜİK 2014 revizyonundan beri istihdamda olanlar ve işbaşında olanlar ayırımı yapmaya ve iş başında olanların ortalama haftalık çalışma sürelerini açıklamaya başladı. İş başında olmayanlar istihdamda olan ancak çeşitli nedenlerle fiilen çalışmayan ve üç ay içinde işine dönmeyi planlayan kişilerdir. Kısa çalışma yapanlar, ücretsiz veya ücretli izinde olanlar gibi.

Olağan dönemlerde istihdamda olanlarla iş başında olanlar arasındaki fark son derece azdır. Aynı şekilde haftalık çalışma süresi de 45 saat civarındadır. Ancak Covid-19 nedeniyle bir yandan istihdam 2,5 milyon civarında azaldı, öte yandan iş başında olanların sayısı 7 milyon 100 azaldı. Daha somut hale getirmek için şöyle söyleyelim. Nisan 2019'da istihdam 28,2 milyondu ve iş başında olanlar ise 27,6 milyondu. Nisan 2020'de ise istihdam 25,6 milyona gerilerken iş başında olanlar 20,5 milyona düştü. Aynı şekilde haftalık ortalama çalışma süresi 44,6 saat iken Nisan 2020'de 39,5 saate düştü. Dolayısıyla 2020 Nisan ayında iş başında olanlar toplam olarak 1,2 milyar saat çalışmış iken, Nisan 2020'de 808 milyon saat çalıştılar. Bunu eş değer tam zamanlı iş karşılığı ise 9,4 milyon kişi eder. Özetin özeti: Covid-19 nedeniyle iş başında olanların sayısının ve çalışma sürelerinin düşmesi nedeniyle 9,4 milyon iş kaybı yaşanmıştır. Nitekim DİSK-AR bu metodolojiyi, kullanarak revize geniş tanımlı işsizlik ve iş kaybı toplamını 17,7 milyon, oranı da 52,2 olarak açıkladı.

Kral çıplak ve mızrak çuvala sığmıyor! Covid-19 döneminin işsizlik ve istihdam kaybı tablosu bu şekildedir. İşsizlik ve istihdam verilerine ana akım liberal iktisadın dar tanımlarını bir kenara bırakarak sosyal gerçekleri dikkate alan yeni bir yaklaşımla bakma zamanı geldi. TÜİK zaten topladığı verileri farklı işsizlik türlerini de kapsayacak şekilde ve şeffaf bir yöntemle kamuoyuna açıklamalıdır.

"Sosyal Koruma Kalkanı" gerçekleri

BirGün 3 Ağustos 2020

Türkiye'de Covid-19'un salgın olarak kabul edilmesinin üzerinden 4,5 geçti. Salgın ekonomi ve çalışma yaşamı üzerinde de devasa bir tahribat yarattı. Yüzbinlerce işyeri kapanırken veya üretimine ara verirken milyonlarca işçi salgın nedeniyle iş ve gelir kaybına uğradı. Salgın döneminde yaşanan iş ve gelir kaybı karşısında ne yapıldı? Salgın nedeniyle iş ve gelir kaybına uğrayanlara ne kadar nakit destek sağlandı? İşte bu tablo belirginleşmeye başladı.

Salgından bu yana geçen 4,5 aylık dönemde yoksul 7,2 milyon aileye 7,2 milyar, 6 milyon işçi ve işsize ise 22,4 milyar nakdi ödeme yapıldı. Yoksul aile başına aylık yardım miktarı 222 TL olurken, işçilere ve işçilere ise ayda ortala 822 TL destek sağlandı. Nereden bakarsanız yetersiz, nereden bakarsanız izahı mümkün değil.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 1 Ağustos 2020 itibariyle Covid-19'dan etkilenen yoksul aileler ile iş ve gelir kaybına uğrayan işçiler ve işsizlere sağlanan destek miktarını ve destek sağlananların sayısını bir infografikle açıkladı. Hemen belirtmek lazım ki Covid-19 süresince kamu yetkilileri kamuoyuna düzenli veri sağlamak konusunda başarılı bir sınav vermedi. Sağlık Bakanlığı salgının epidemiyolojisine ilişkin veriler açıklamazken, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da sosyal yardım ve ödeneklerle ilgili düzenli ve detaylı veri açıklamadı. İŞKUR ödenekleri konusunda kısmi bilgilere ulaşmak mümkün iken Covid-19 döneminde yapılan sosyal yardımlar konusunda detaylı verilere ulaşmak maalesef mümkün değil.

7 Milyon Haneye Ayda 222 TL

Bu nedenle bakanlık tarafından zaman zaman açıklanan infografikler yoluyla tabloyu anlamaya çalışıyoruz. Bakanlığın "Sosyal Koruma Kalkanı" başlığıyla açıkladığı veriler Türkiye genelinde 1 Ağustos itibariyle Covid-19 nedeniyle yardım ve ödeme yapılan hane ve kişi sayısı ile yardım ve ödenek miktarını içeriyor. Bir diğer ifadeyle bu infografikte salgının ekonomik ve sosyal etkileri dolayısıyla yapılan nakdi ödemeler toplamını, Covid-19 döneminde sağlanan gelir desteğinin toplamını görüyoruz. Bu tablo bir tür Covid-19 bilançosu.

Bakanlık verilerine göre Faz 1 kapsamında 2 milyon 211 bin, Faz 2 kapsamında 2 milyon 316 bin, Faz 3 kapsamında 1 milyon 756 bin ve son olarak da "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" kapsamında 1 milyon 177 bin aile olmak üzere toplam 7 milyon 251 aileye 1000 TL sosyal yardım (toplam 7,2 milyar TL) yapıldı. Faz 1, 2 ve 3 kapsamında yapılan sosyal yardımların ayrı ayrı ailelere yapıldığı biliniyor. "Biz Bize Yeteriz" kapsamında yapılan sosyal yardımların daha önce yardım yapılan ailelere mi yoksa yeni ailelere mi yapıldığı konusundan bilgi yok. Bunların yeni aileler olduğunu kabul edersek sosyal yardım yapılan aile sayısı 7,2 milyonu aşıyor.

Ortalama hane halkı büyüklüğünün 3,35 olduğu ancak yoksul ailelerde bu sayının daha yüksek olduğu biliniyor. Dolayısıyla sadece Faz 1, 2 ve 3 kapsamında sosyal yardım alan hane halkı toplamının 21 milyona yakın olduğunu söylemek mümkün. Öte yandan 7,2 milyon haneye 4,5 ay boyunca sağlanan toplam 1000 TL sosyal yardım aylık 222 TL anlamına geliyor. Covid-19 döneminde yoksul hane başına aylık nakdi destek yaklaşık 222 TL'dir. Ayda 200 veya 300 TL destekle bir hane nasıl geçinir ve bu nasıl bir sosyal koruma kalkanıdır?

Biz bize yettik mi?

Yoksul ailelere yapılan 7,2 milyar TL'lik nakdi desteğin 1 milyar 177 milyon TL'si "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" kampanyasından gelmiş. Kampanya kapsamında yaklaşık 3,5 aylık dönemde 30 Haziran 2020 itibariyle 2,1 milyar TL toplandığı biliniyor. Kampanya kapsamında toplanan kaynak Covid-19 döneminde "sosyal koruma kalkanı" adı verilen ödemelerin cüzi bir bölümünü (sadece yüzde 4) karşılanabildi.

Covid-19 kapsamında sağlanan gelir desteğinin ikinci bölümünü ise işsizler ile iş ve gelir kaybına uğrayan işçilere yapılan İŞKUR ödenekleri oluşturuyor. 4,5 aylık süre boyunca 6 milyon işçi ve işsize ise 22,4 milyar TL İŞKUR ödeneği verilmiş. İŞKUR ödenekleri kısa çalışma, ücretsiz izin (nakdi ücret) ve işsizlik ödeneklerinden oluşuyor.

İşçi başına aylık kısa çalışma ödeneği 1023 TL olurken, nakdi ücret desteği (ücretsiz izin) 365 TL, kişi başına işsizlik ödeneği ise 897 TL olarak gerçekleşmiş. Kısa çalışma ve ücretsiz izin ödeneklerinin düşük olmasının nedeni bunların ödeme süresiyle ilgilidir. Bir diğer ifadeyle 4,5 aylık süre boyunca işçiler kısa çalışma ve ücretsiz ödeneğinden kısmi olarak yararlandılar. Böylece kişi başına ortalama İŞKUR ödeneği 822 TL düzeyinde kaldı. Salgın boyunca İSF'nin işçi ve işsiz başına ortalama desteği aylık 822 düzeyinde kalırken Fon'da ciddi miktarda kaynak birikmeye devam ediyor.

İŞKUR salgın döneminde de cimri

4,5 aylık salgın boyunca İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) kaynaklarından 22,4 milyar harcanmış. 9 Temmuz 2020 itibariyle İSF'nin Fon varlığı 115 milyar TL civarındadır. Salgın öncesinde Fon varlığının 132 milyar TL'ye yakın olduğu düşünülecek olursa 4,5 aylık salgın boyunca Fon varlığında 15-16 milyar civarında azalma söz konusudur. Aslında İSF salgın döneminde çok daha yüksek bir destek sağlayabilirdi. Ancak İSF salgında işçilere ve işsizlere cimdir davranmaya devam etti.

Türkiye tarihinin en büyük sosyal ve sağlık felaketi olan Covid-19 döneminde 6 milyon işçiye 22,4 milyar TL ödeme yapan İŞKUR sadece 2019 ve 2020 döneminde işverenlere ise 25,4 milyar TL doğrudan teşvik ve destek sağladı. İŞKUR salgında bile asıl kaynak ayırması gereken kesimlere cimri davranmaya devam ediyor.

Covid-19 kapsamında yapılan sosyal yardım ve ödeneklerde İŞKUR'un payı yüzde 76 oldu. İŞKUR salgınla mücadelede yapılan nakdi desteğin aslan payına sahip. "Biz Bize Yeteriz" kampanyasından sağlanan 1,2 milyar TL yüzde 4'lük paya sahip olurken, diğer sosyal yardımların payı yüzde 20 oldu. Bu tablo salgın ve diğer toplumsal felaketlerle baş etmenin en önemli yolunun kamusal sosyal güvenlik sistemi olduğunu gösteriyor. Onca ısrara rağmen "Biz Bize Yeteriz" kampanyasında sadece 2,1 milyar TL yardım toplanabilirken İŞKUR 22,4 milyar TL ödeme yaptı. Sosyal politika halktan yardım toplayarak yapılamaz, sosyal politika düzenli, sağlam bir kamusal sosyal güvenlik ve vergi sistemi ile mümkündür. Salgın döneminde etkin bir servet vergisi yerine IBAN çağrısı yapmak etkili olmadı.

Son olarak altını çizmek lazım ki Covid-19 nedeniyle yapılan sosyal yardım ve ödeneklerin tamamı neredeyse bütçe dışı kaynaklardan (İŞKUR ve çeşitli yardımlardan) sağlandı. Hükümet ayrı bir kamusal kaynak oluşturmadı ve tahsis etmedi.

4,5 aylık salgın boyunca iş ve gelir kaybın uğrayan yoksul hane başına 222 TL sosyal yardım sağlanırken, iş ve gelir kaybına ve sigortalı olan işçi ve işsizlere aylık ortalama 822 İŞKUR ödeneği verildi. Kayıtsız işçilerin ve esnafın durumu ise meçhul...

Pandemide geçim derdi ne olacak?

BirGün 22 Kasım 2020

Salgının yeniden tırmanışa geçmeye başlamasıyla birlikte yeni kısıtlamalar uygulanmaya başladı. Bu kısıtlamaların geç ve yetersiz olduğu, birkaç haftalık tam kapanma olmadan salgının kontrol altına alınamayacağı sağlık meslek örgütleri ve bilim insanları tarafından vurgulanıyor. Yeni kısıtlamalarla birlikte yine eve kapanma güzellemeleri yapılmaya başlandı. Ancak eve kapanamayan, toplu ulaşımla, servislerle işe gitmek ve çalışma zorunda olan milyonlarca emekçi var. Tuzu kuru "evde kal" çağrıları iyice riyakâr olmaya başladı. İki ayrı salgın dünyası var: Birinde virüs işyerlerine, fabrikalara, toplu ulaşıma uğramıyor, işçilere bulaşmıyor sanki!

Oysa fabrikalarda, işyerlerinde ciddi bir Covid-19 vaka patlaması var. DİSK-AR tarafından salgının ilk aylarında yapılan araştırmalar pozitif vaka oranının işçiler arasında daha yaygın olduğunu ortaya koymuştu. DİSK Birleşik Metal-İş tarafından yapılan ve sonuçları yeni açıklanan bir çalışmaya göre sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinin dörtte üçünde aktif vaka olduğunu, kimi işyerlerinde ise Covid-19 tanısı konulmuş işçi oranının yüzde 30'a ulaştığını gösteriyor. İmalat sanayinde aktif vaka sayısı en az 112 bin olarak tahmin edildi.

İşsiz ve gelirsiz kalanlara nakit destek yok!

Yeni kısıtlamalar gündeme gelse de eski zihniyet devam ediyor. Kısıtlamalar nedeniyle, başta lokanta, restoran, kahvehaneler ve eğlence yerleri olmak üzere

hizmet sektöründe ciddi bir iş ve gelir kaybı yaşanacak. Yüzbinlerce hatta milyonlarca işçi, küçük esnaf ve bağımsız çalışan bu kısıtlamalar nedeniyle gelir kaybına uğrayacak, zarar edecek, geçim sıkıntısına düşecek. Eve ekmek götürmekte zorlanacak ve yoksullaşacak. Salgının sadece sağlık boyutu -o da yetersiz biçimde- gündemde. Salgının yarattığı işsizlik, geçim sıkıntısı göz ardı ediliyor.

Salgının sağlık boyutu ile ilgili bilim kurulu sık sık toplanıyor. Peki bu salgının sosyoekonomik boyutu neden hiç gündemde değil? Salgınla ilgili kısıtlamalar tek tek sayılırken, salgının yarattığı sosyal ve ekonomik tahribata karşı neden bu açıklıkta önlemler alınmıyor. Salgına karşı alınması gereken sosyal ve ekonomik tedbirlerin özü gelir ve iş kaybını tazmin etmeye yönelik olmalıdır. Gelirini kaybedenler, işini kaybedenlere nakit gelir desteği sağlanmalıdır.

Salgına ilişkin kısıtlamaların 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununa dayandırıldığı biliniyor. Türkiye 2020'de salgını yönetirken 1930 tarihli bir yasaya başvurmak zorunda kalıyor. Erken Cumhuriyet dönemi kadrolarına teşekkür borçluyuz. 90 yıldır uygulanabilen bir halk sağlığı kanunu yapmışlar. Ancak Umumi Hıfzısıhha Kanunu çalışma ve sokağa çıkma yasağı için kullanılırken yasanın diğer hayati önlemleri uygulanmıyor.

"Hükümet geçimi sağlamakla yükümlü"

Henüz sosyal devletin, sosyal güvenliğin ve işsizlik sigortasının mevzuatta yer almadığı 1930'ların başında Umumi Hıfzısıhha Kanunu salgın ve bulaşıcı hastalıklar nedeniyle alınan tedbirlerin yaratacağı geçim sıkıntısının nasıl çözüleceğini düzenlemiş. Kanunun 76 ve 83. maddeleri salgın ve bulaşıcı hastalıklara yönelik kısıtlamalar nedeniyle geçim sıkıntısına düşenlerin kendilerinin ve ailelerinin geçiminin hükümetçe sağlanmasını emrediyor. Yasa hükümet kısıtlama tedbiri almakla yetinemez, vatandaşın geçimini de sağlamakla mükelleftir.

Peki, eski ve yeni kısıtlamalardan etkilenen milyonlarca işçi ve küçük esnafın geçimini sağlamak için ne yapıldı ne yapılmadı? Hükümet salgın için işçi ve esnafa, yoksullara ne kadar nakit transferi yaptı? Gelir kaybının ne kadarını kapsadı? Salgının sosyal tahribatına yönelik ek nakit desteği yapıldı? Bunu anlamak için bakacağımız yer meşhur "Sosyal Koruma Kalkanı" infografikleri! 6 Kasım 2020 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan ve salgından sonraki 7'yı aşkın aylık durumu özetleyen tablo salgın nedeniyle yapılan nakit gelir transferlerini ortaya koyuyor.

İnsan bu tabloya bakınca iyi ki İşsizlik Sigortası Fonu (İSF) kurulmuş diyor! Çünkü aslında ortada "Sosyal Koruma Kalkanı yok", hükümetçe salgın nedeniyle aktarılan yeni kaynaklar yok. İşsizlik Sigortası Fonu var. Kasım 2020 itibariyle salgından etkilenenlere toplam 41,5 milyar ödeme yapılmış. Bunun yaklaşık 31 milyar TL'si İSF'den sigortalı işçilere ödenmiş, 1,6 TL'si ile işverenlere prim desteği sağlamış, geri kalan 8,5 milyar TL ile yaklaşık 8,5 milyon yoksul aileye toplam 1000'er TL ödeme yapılmış.

Asgari ücretin yarısı civarında destekler

İSF ödemelerinden yaklaşık 6,5 milyon sigortalı işçi yararlanmış. İşsiz ve gelirsiz kalan işçilere yapılan aylık ödemeler ise şöyle ücretsiz izne tabi tutulan 2 milyon

45 bin işçi ayda 1.068 TL'ye (asgari ücretin yüzde 50'si) mahkûm edilmiş. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan 3,5 milyon işçiye aylık ortalama 1.547 TL (asgari ücretin yüzde 66'sı) ödeme yapılmış. İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanan 881 bin işçiye ise ayda ortalama 1.212 TL (asgari ücretin yüzde 52'si) ödeme yapılmış. Diğer bir ifadeyle salgın döneminde sigortalı işçilere asgari ücret düzeyinde bir destek dahi sağlanamadı. Salgın döneminde işverenler de unutulmamış onlara da işçinin parasından 13,6 milyar TL destek sağlanmış! İSF salgın döneminde dahi işçiye cimri işverene cömert davranmış. İşçinin kendi parası işçiye ödenmemiş.

İSF dışında 8,5 milyon haneye yapılan toplam 8,5 Milyar TL'lik ödemenin 2 milyar TL'si "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" kampanyasından sağlanmış. Böylece hükümetin sosyal yardım olarak harcadığı miktar sadece 6,5 Milyar TL olmuş. Bunun kaynağının da sosyal yardımlaşma ve dayanışma fonları olduğu tahmin ediliyor. Salgından bu yana 7 aydan fazla zaman geçti. Bu dönemde mağdur olan milyonlarca yoksul, küçük esnaf ve kayıtsız işçiye yönelik toplam transfer sadece 8,5 milyar TL olmuş. Milyonlarca yoksulun, esnafın ve kayıtdışı çalışanın payına düşen toplam para ayda 1,2 milyar TL!

Kayıtsız işçilere ve küçük esnafa destek yok

Kayıtsız çalışan ve zaten sosyal güvenceden yoksun olan milyonlarca emekçi salgınla birlikte daha büyük sosyal risklerle yüz yüzedir. Salgından etkilenen yüzbinlerce küçük esnaf ve bağımsız çalışana dönük herhangi bir nakit transferi sağlanmadı. Hizmet sektöründeki yüzbinlerce küçük esnafa ve bağımsız çalışana, müzik ve sanat dünyasında çalışan binlerce emekçiye salgın döneminde nakit desteği sağlanmadı.

Sınırlı sokağa çıkma yasağı, küçük işyerlerini kapatma kısıtlaması yetmez. Bilimim önerdiği süre kadar tam kapanmaya ama gelir güvenceli ve sosyal güvenceli kapanmaya ihtiyaç var. Hükümet yurttaşın sağlığını ve geçimini güvenceye almakla yükümlüdür. Anayasa ve yasaların gereği budur. Mesele faiz artırmak değil. Hem salgının hem de o faiz artışının yoksullaştıracağı emekçiye nakit sosyal destek sağlamaktır. Hep sermayeye destek, hep sermaye destek, yeter artık!

- Sigortalı işçilere İSF'den daha fazla kaynak ayrılmalı, en düşük İSF ödeneği asgari ücret düzeyine yükseltilmelidir. Ücretsiz izin uygulamasına son verilmeli, gelir kaybına uğrayan işçilere asgari ücretten az olmamak üzere ve ücretinin yüzde 80-90'ı oranında destek verilmelidir.
- Kayıtsız çalışanlara dönük özel bir nakit desteği uygulaması yapılmalı ve salgın döneminde kayıtsız çalışanlara ücret düzeyinde destek sağlanmalıdır.
- Salgın nedeniyle gelir kaybına uğrayan küçük esnaf ve bağımsız çalışanlara uğradıkları gelir kaybının makul bir oranında nakit desteği sağlanmalıdır.
- Asgari ücret salgın döneminde pek çok ödeneğin kıstası haline gelmiş durumdadır. Asgari ücret artışı salgınla mücadelenin sosyal boyutu için

de önem arz ediyor. Pandemi koşullarında asgari ücret bu yönüyle de ele alınmalı ve geçim ücreti olmalıdır.

Bunlar yapılabilir. Bunlara kaynak ayrılabilir. Bundan daha fazlasını salgın döneminde Avrupa ülkeleri yapıyor. Salgınla mücadelede bilimin ve sosyal hukuk devletinin gereği ile mücadele edilmelidir.

TÜİK'in Covid-19 sessizliği

BirGün 18 Ocak 2021

Covid-19 salgını halk sağlığı yanında toplumsal ve iktisadi yaşamı derinden etkileyen sonuçlar doğuruyor. Salgının yarattığı toplumsal ve iktisadi etkilerin giderek derinleşeceği sır değil. Özellikle çalışma yaşamı Covid-19 salgınından derinden etkileniyor. İş ve gelir kaybı ve buna bağlı yoksullaşma salgının en bilinen ve yaygın sosyoekonomik tahribatı olarak görülebilir.

Kuşkusuz salgının boyutlarını anlayabilmek ve çıkarımlar yapabilmek için derinlemesine veriye ihtiyaç var. Ancak ne yazık ki Covid-19'un gerek epidemiyolojik (hastalığın toplumsal etki ve yaygınlığı, halk sağlığı) sonuçlarına gerekse sosyoekonomik etkilerine ilişkin yeterli düzeyde ve detaylı veriler üretilmiyor ve açıklanmıyor. Sağlık Bakanlığı Temmuz ve Ekim 2020 ayları arasında yayımladığı haftalık raporlarda sınırlı epidemiyolojik bilgilere yer verdi. Ancak bunlar yaş ve bölgesel dağılımla ilgili sınırlı bilgilerdi, kısa süreli oldu ve devamı gelmedi.

Covid-19 istatistikleri yetersiz

Aradan 10 ay geçmesine rağmen salgının sosyoekonomik etkilerine ilişkin elimizde detaylı veri seti yok. Özellikle salgının işgücü piyasaları üzerindeki etkilerine ilişkin düzenli ve detaylı bilgi yok. Salgının işsizlik ve istihdam üzerindeki etkisini ortaya koyan düzenli istatistik yok. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) adeta salgın yaşanmıyor ve işgücü piyasasını etkilemiyor gibi davranıyor. TÜİK'in Aylık Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) Bülteni ülkede devasa bir salgın yaşanmıyormuş ve bu salgın işgücü piyasalarını hiç etkilemiyormuş gibi 2020 Ocak ve şubat ayında hangi içerikle yayınlandıysa o içerikle yayımlanıyor.

TÜİK salgın öncesinde olduğu gibi dar tanımlı (açık) işsizlik verilerini yayımlamaya devam ediyor. Covid-19 ile ilgili veri açıklamıyor, veri topladığı halde geniş tanımlı işsizlik hesaplaması dahi yapmıyor. Bunlara bültenlerinde yer vermiyor. Dolayısıyla kamuoyunda TÜİK'in işsizlik verilerini inandırıcı olamıyor. Nasıl olsun ki! Salgın boyunca 6 milyona yakın kayıtlı işçinin çalışamadığı için kısa çalışma ve nakdi ücret desteği aldığı, milyonlarca kayıt dışı çalışanın ve esnafın iş ve gelir kaybı yaşadığı ülkemizde TÜİK'e göre işsizlik salgın döneminde düşmeye devam ediyor! Kuşkusuz Nisan 2017'den bu yana geniş kapsamlı bir işten çıkarma yasağının olduğu bir işgücü piyasasında dar tanımlı (açık) işsizlik hesaplama yöntemiyle işsizlik hesaplanamaz.

Nitekim TÜİK verilerinin ayrıntılarına dikkatle bakıldığında işbaşında olanların sayısının ve çalışma süresinin giderek düştüğü buna karşılık iş aramadığı halde çalışmaya hazır olanların sayısının hızla tırmandığı görülüyor. Bu konudaki ayrıntılar DİSK-AR İşsizlik ve İstihdamın Görümünü Raporlarından izlenebilir: arastirma.disk.org.tr/?page_id=1295

Covid-19'un işgücü piyasalarında yarattığı devasa tahribatın standart işsizlik hesaplama yöntemiyle anlaşılamayacağını TÜİK bilmiyor olamaz. 43'ü doktoralı, 323'ü yüksek lisanslı, 1080'i lisans mezunu; 516 uzman, 12 uzman Yardımcısı, 501 istatistikçi, 44 matematikçi, 61 mühendis, 19 ekonomist, 15 sosyolog ile çok sayıda programcı ve bilişimcinin çalıştığı TÜİK bu gerçeği bilmiyor olamaz elbette. Bilmiyor olduğunu düşünmek TÜİK'in kurumsal kapasitesini hafife almak olur. Kuşkusuz TÜİK de "bugünün çamaşırlarının dünün güneşinde kurutulamayacağını" çok iyi biliyordur.

TÜİK mevzuatında kurumun görevi "Ülkenin ekonomi, sosyal konular, demografi, kültür, çevre, bilim ve teknoloji alanları ile gerekli görülen diğer alanlardaki istatistiklerini derlemek, değerlendirmek, analiz etmek ve yayımlamak" olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede Covid-19'un yarattığı toplumsal ve ekonomik etkileri ölçmek ve bu konuda veri yayımlamak kurumun asli görevleri kapsamı içindedir.

Üstelik TÜİK görevlerini yerine getirirken kanunen özerktir. İdarenin ve hükümetin talimatına göre hareket etmez/edemez. TÜİK görev ve yetkilerini, düzenleyen 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 599. maddesine göre TÜİK bilimsel ve teknik özerkliğe sahiptir: "Kurum çalışanları ile diğer uygulayıcı birimlere veri kaynakları, istatistiki yöntem ve süreçlerinin secimi, dağıtımın içerik, sekil ve zamanı ve istatistiki gizliliğin uygulanması basta olmak üzere, hiçbir konuda talimat verilemez." TÜİK Covid-19 konusunda istediği veriyi toplayabilir bu konuda yetkisi ve özerkliği vardır.

TÜİK vaat ettiğini yaptı mı?

Nitekim salgının ardından TÜİK'in işsizlik hesaplama yöntemine ilişkin revizyon yapması gerektiğini birçok araştırmacı ile birlikte ben de dile getirdim. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı 30 Nisan 2020 tarihinde yayımladığı 9 numaralı ve "Türkiye İstatistik Kurumunda Alınan Koronavirüs Tedbirleri" başlıklı kamuoyu bilgilendirmesi ümit vericiydi. Açıklamada şöyle deniyordu: "Hanehalkı İşgücü Anketi'ne (HİA), anketin mevcut soru akışı değiştirilmeksizin Koronavirüs (COVID-19) salgınının işgücü piyasasına etkilerinin ölçülmesi için soru setinden oluşan modül eklenmiştir. Bu sayede istihdamda olan ancak ücretli veya ücretsiz izinde olan, evden çalışmaya başlayan, çalışma saatleri değişen, salgın nedeniyle istihdamdan çıkan veya salgın nedeniyle iş aramayan kişilerin sayısının hesaplanması planlanmıştır."

Kısacası TÜİK, 30 Nisan 2020'de Hanehalkı İşgücü Araştırmasına Covid-19 ile ilgili bir soru modülü ekleyerek Covid-19'un işgücü piyasalarına etkisine dair çeşitli hususlara ilişkin veri toplayacağını vaat etmişti. Bu açıklamanın ardından 9 ay geçti. Şimdi TÜİK'ten bir açıklama beklemek hakkımızdır. TÜİK

araştırmaya bu soru modülünü eklemiş midir? Eğer eklediyse bulduğu sonuçları neden açıklamıyor veya ne zaman açıklamaya başlayacak? TÜİK 30 Nisan 2020 tarihli açıklamasında ilan ettiği soru modülünü araştırmaya eklemediyse neden eklemedi? TÜİK'in bu sorulara cevap vermesini bekliyoruz. TÜİK daha ne kadar süre Covid-19 yokmuş gibi davranmaya devam edecek?

Nitekim dünyada önde gelen istatistik kurumları Covid-19'un etkisine dönük veri setlerini uzun süredir açıklıyor. AB İstatistik Ofisi (Eurostat) Covid-19'un işgücü piyasalarına etkisi ile ilgili özel istatistikler yayımlamaya başladı. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Covid-19 ve Çalışma İstatistikleri başlığıyla istatistiki veriler yayımlıyor. Öte yandan ILO Covid-19'un işgücü piyasalarına etkisini ölçmek amacıyla "eşdeğer istihdam kaybı" metodunu ortaya attı ve buna dayalı tahminler üretiyor. Türkiye'de DİSK Araştırma Merkezi ILO metodunu kullanarak TÜİK'in ham verilerinden yaralanarak Covid-19 nedeniyle yaşanan iş kaybını hesaplıyor. ABD Çalışma İstatistikleri Ofisi de Covid-19'un etkisine ilişkin veri setleri yayımlıyor.

TÜİK ülkenin en büyük ne güçlü kamusal veri toplama kurumudur. Yurttaşlara, araştırmacılara ve politika yapıcılara doğru ve kapsamlı veri seti sunmak TÜİK'in görevidir. Bu verilerin zamanında toplanıp sunulmaması görev ve hizmet kusurudur. Bu durum hem bilime hem yurttaşların bilgi edinme hakkına hem de doğru politikalar üretilmesine engel olur. TÜİK vakit geçirmeksizin, -topladıysa- Covid-19 ile ilgili verileri açıklamalı, -toplamadıysa- derhal toplamaya başlamalıdır.

Öte yandan TÜİK kamuoyu nezdinde inandırıcılığını ve saygınlığını daha da yitirmeden, dar tanımlı (açık) işsizlik verileri yanında geniş tanımlı işsizlik verilerini de ayrıca hesaplamalı ve aylık bültenlerinde yer vermelidir. Bunu yapmak hiç zor değildir. TÜİK buna ilişkin ham veriyi zaten topluyor. Yapacakları iş bunları hesaplayıp aylık bültende yer vermektir. TÜİK yönetimi hangi mülahaza ile olursa olsun bundan kaçınamaz.

TÜİK Covid-1 konusundaki veri toplama ve açıklama sessizliğine son vermeli ve kamuoyunu bilgilendirme sorumluluğunu yerine getirmelidir. Unutmamak lazım "kışın kar altına gömülen cesetler, baharda karlar eriyince ortaya çıkar." Gerçekler özellikle de sosyal gerçekler uzun süre saklanamaz.

Aşı zorunludur, işçiler aşı olmalıdır!

BirGün 13 Eylül 2021

Covid-19 pandemisi kapsamında alınan çalışma hayatına dönük kısıtlamaların önemli bir bölümünün Temmuz 2021 itibariye kaldırılması ve ardından Eylül 2021 itibariyle de okulların açılmasıyla aşı olmayanlar ciddi bir toplumsal tehdit haline gelmeye başladı.

Bu çerçevede "aşı zorunluğu" tartışılmaya başlandı. Covid-19 aşısı zorunlu hale getirilebilir mi? İşçiler ve öğrenciler aşı olmak zorunda mı? İşve-

ren işçiyi aşı olmaya zorlayabilir mi? Aşı olmayanlara dönük kısıtlama getirtilebilir mi? Bu yazımda bu sorulara yanıt arayacağım. Yazının başında fikrimi belirterek başlayayım: Covdi-19 aşısı zorunlu tutulabilir. İşçiler ve öğrenciler aşı olmak zorundadır.

Ülkemizde ilk Covid-19 vakasının görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi ilan edildi ve 12 Mart'ta yapılan hükümet toplantısında ilk kısıtlama kararları verildi. Aradan geçen 18 ay boyunca pandemi şiddetlendi ve vahim bir ulusal halk sağlığı sorunu haline geldi.

Eylül 2021 başı itibariyle Türkiye'de toplam vaka sayısı 6 milyonu aşarken Resmî ölüm sayısı 53 bine yaklaştı. Dünyada ise Eylül başı itibariyle 223 milyon vaka ve 4,6 milyon Covid-19'a bağlı ölüm vakası tespit edildi. Covid-19 pandemisi nedeniyle tüm dünyada olağanüstü önlemler alındı günlük yaşama ilişkin kapsamlı kısıtlamalara gidildi.

Aşı halen Covid-19 ile mücadelenin en etkin bilimsel yöntemi. Ancak aşıyla ilgili iki önemli kısıt var. Yoksul ülkelerin aşıya erişim sorunu ve aşıya erişimi olan ülkelerdeki ise aşı karşıtlığı. Aşı karşıtlığı ülkemizde de önemli bir sorun. Eylül 2021 başı itibariyle ülkemizde aşıya erişim imkânı olmasına rağmen ikinci doz aşı olmayan 18 yaş üstü nüfus 21,5 milyon yüzde 35 civarında. 21 milyonu aşkın kişi bir tehdit olarak serbestçe dolaşıyor. Aşı karşıtlığı o dereceye vardı ki 11 Eylül 2021 günü İstanbul'da pandemi kurallarını hiçe sayarak miting bile düzenlediler. Dahası halk sağılığını ve kamu düzenini tehdit eden bu mitinge İstanbul Valiliği izin verdi.

Zorunlu aşı Anayasaya uygun

Pandemide aşı zorunlu tutulabilir mi? Bu konuda önce Anayasa'ya bakalım. 17. maddeye göre "Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tabi tutulamaz."

13. maddeye göre ise "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."

Bu iki maddeye göre zorunlu aşı uygulamasının önünde engel mi? Kanımca hayır! İki maddenin birlikte değerlendirilmesi halinde temel hak ve özgürlüklerin özlerine dokunulmaksızın kanunilik, demokratik toplum düzeni ve ölçülülük ilkeleri çerçevesinde kısıtlanabileceği görülür. 17. madde "tıbbi zorunluluk" istisnasına yer verirken, Anayasa'nın 20, 21, 22 ve 23. maddeleri de "genel sağlık" sebebiyle temel hak ve özgürlüklerin sınırlanabileceğini belirtmektedir. Covid-19 "tıbbi zorunluluk" ve "genel sağlık" kapsamında ele alınmayacaksa, ne alınacak?

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin "Özel ve aile hayatına saygı hakkı" başlıklı 8. maddesi de bu hakka bir kamu müdahalesinin ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabileceğini hükme bağlıyor.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bireyin vücut bütünlüğünün korunmasına ilişkin menfaat karşısında kamu sağlığının korunması şeklindeki menfaate üstünlük tanımakta ve söz konusu müdahalelerin özel hayata saygı hakkını ihlal etmediğine karar vermektedir (Boffa ve diğerleri/San Marino, B. No: 26536/95, 15/1/1998, § 4; Solomakhin/Ukrayna, B. No: 24429/03, 15/3/2012, §§ 33-38).

Zorunlu aşı kanun gereği

Dolaysıyla pandemiye karşı zorunlu aşı uygulaması Anayasaya ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini ihlal etmez. Pandemide aşı zorunluluğu getirmek mümkündür. Mesele bu zorunluluğun kanuni, demokratik toplum açısından gerekli ve ölçülü olmasıdır. Önce aşının kanunen zorunlu olup olmadığına bakalım.

Bu konuda en önemli kanuni düzenleme 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunudur. (Bu kanunun salgınla mücadeledeki önemini *BirGün*'de 4 Mayıs 2020'de yayımlanan "Salgınla mücadelede öncü bir kanun: 90 yıllık Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" başlıklı yazımda ele almıştım). Hükümetin salgın yönetimde sık sık referans gösterdiği bu çok önemli kanunun bazı hükümleri nedense göz ardı edilmektedir. Göz ardı edilen hükümler arasında *"Memleket dâhilinde sâri [bulaşıcı] ve salgın hastalıklarla mücadele"* başlıklı İkinci Fasıl (madde 57-96) yer alıyor.

Kanunun 57. maddesinde alınan tedbirlerin kapsadığı hastalıkların belli başlıları kolera, veba, lekeli humma, karahumma, çiçek, difteri, dizanteri, lohusa humması, ruam, kızıl, şarbon, kızamık, cüzam, Malta humması olarak sayılıyor. 72. maddeye göre Sağlık Bakanlığı bu hastalıklar söz konusu olduğunda *"Hastalara veya hastalığa maruz bulunanlara serum veya aşı tatbikı"* yapılmasına karar verir.

64. maddede ise kanunun kapsamının bu hastalıklarla sınırlı olmadığı belirtilmektedir. Maddeye göre 57. maddede sayılanların dışındaki hastalıklar yönünden de 72. maddede sayılan tedbirleri almaya (aşı uygulaması gibi) Sağlık Bakanlığı'nın yetkilidir. Dolayışıyla gerek genel önleyici mahiyetteki gerekse Covid-19 kapsamında zorunlu aşı uygulamasının yasal dayanağı vardır.

Öte yandan Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda aşı zorunluğu birden fazla maddede yer almaktadır: *"Türkiye dâhilinde her fert çiçek aşısı ile mükerreren aşılanmağa mecburdur "*(Madde 88). *"Otuz yasına kadar olan her şahıs çiçek aşısını beş senede bir tekrar ettirmeğe mecburdur* (Madde 90).

Kanunda yer alan aşı zorunluğu kanunun 57 ve 64. maddeleri birlikle ele alındığında sadece çiçek aşısı ile sınırlı yorumlanamaz. Covid-19'un kapsamı vahameti, oluşturduğu yakın ve açık tehlike dikkate alındığında zorunlu aşı uygulaması açısından belirlilik ilkesinin, kanunilik şartının ve ölçülülük ilkesinin var olduğu açıktır. Çiçek hastalığında öngörülen tedbirlerin Covid-19 için uygulanmaması düşürülemez.

Anayasa'nın belirtilen hükümleri ve gerekçeleri ile Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun söz konusu hükümlerinin açıklığı karşısında, Devletin toplum sağlığını koruma görevinin bir parçası olarak, genel ve zorunlu aşı programı uygulamasında hukuka aykırılık söz konusu olmaz. Tersine zorunlu aşı uygulanmaması hukuka aykırılık oluşturur. Hükümet tereddüt etmeksizin harekete geçmeli ve Covid-19 aşısını zorunlu hale getirmeli ve aşı olmayanlara dönük caydırıcı ve etkili önlemler almalıdır.

Çalışanlar aşı olmak zorunda

Aşı zorunluluğu çalışma yaşamını da kapsamaktadır. Umumi Hıfzısıhha Kanunu bu konuda kamu ve özel bütün işverenleri ve çalışanları bağlayan düzenlemelere yer vermektedir.

93. madde işverenlere çalışanlarını aşılatma zorunluluğu getirmektedir: *"Ticari ve sınai bütün müesseseler sahipleri [işverenler] müstahdemlerini [çalışanlarını] kendi vesaitiyle kanunun gösterdiği müddetlerde çiçek aşısı ile aşılamağa mecburdurlar"* (Madde 93). Dahası kanun aşılandığını ispat etmeyenlerin çalıştırılmasını yasaklamaktadır: *"Kanuni mühlet zarfında mükerreren aşılandığını vesikalarla ispat edemiyenlerin Devlet, belediye hizmetlerinde veya hususi ve umumi ticaret ve sanayi müesseselerinde, büyük çiftliklerde istihdamı veya mekteplere kabulü memnudur [yasaktır]"* (Madde 94).

İşverenlerin işçileri aşılatma mecburiyeti sadece 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanununun değil iş hukukunun temel ilkelerinin gereğidir. Bunlardan en önemlisi işverenin işçiyi gözetim borcudur. İşveren işçinin ruhsal ve bedensel sağlığını korumak ve bununla ilgili bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

Bu kurallar 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nda açıkça yer alıyor. Kanunun 4. maddesi işverenin genel yükümlülüklerini hüküm altına alır. Maddeye göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak zorundadır. Bunun için her türlü tedbiri almakla, gerekli araç ve gereçleri sağlamakla, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmekle yükümlüdür. İşveren ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar ve çalışanlara uygun talimatlar verebilir. Ancak işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Bilim ve hukuk aşı diyor

6331 sayılı yasa çalışanlara da çeşitli yükümlülükler getiriyor. Çalışanlar, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (Madde

19). Dolayısıyla çalışanlar diğer çalışanların sağlığını tehlikeye düşürecek şekilde davranamazlar. Aşı olmamak diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atar.

Bu çerçevede çalışanlarının aşılanması talep etmek, onları bu yönde eğitmek, PCR testi istemek işverenin yükümlülüğüdür. İşverenin çalışanların aşı olmasını talep etmesi anayasaya ve iş hukukunun temel ilkelerine uygundur. PCR testi zorunluluğu da bir başka önlem olarak uygulanabilir. Ancak bunun maliyeti işçiye yansıtılamaz.

Sözün özü tüm yurttaşlar ve çalışanlar açısından aşı ve PCR testi zorunlu tutulabilir. Aşı olmayanlara yönelik gerek kamusal alanlarda gerekse işyerlerinde (kamu-özel) kısıtlamalara başvurulabilir. İşçiler aşı olmamaları halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshine kadar varabilecek çeşitli yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler. Çalışanlar ve yurttaşlar gerek kendi sağlıkları ve gerekse halk sağlığının korunması için, Covid-19'a karşı en etkili yol olan aşıyı gecikmeksizin yaptırmalı, bilim ve hukuk dışı safsatalara karşı uyanık olmalıdır.

Türkiye'nin Covid-19 ile imtihanı: Nakit destek yerine borçlandırma

BirGün 3 Mart 2021

30 Nisan-17 Mayıs 2021 arasını kapsayan sözde tam kapanma ile birlikte iş ve gelir kaybına uğrayanlara nakit destek tartışması yeniden alevlendi. Bu kapanmanın tam kapanma olmadığı açık. DİSK-AR'ın tahminlerine göre istihdamın yüzde 60'tan fazlası kapanmadan muaf. Ancak yine de kapanma nedeniyle milyonlarca çalışan iş ve gelir kaybına uğrayacak. Bunlar kapanma döneminde nasıl yaşayacak, neyle geçinecek? İşte tartışmanın odak noktasını bu oluşturuyor. Ne olacağını söyleyeyim: Kayıtlı işçiler zorla ücretsiz izne çıkarılacak ve günlük 50 TL'ye kendilerini ve ailelerini geçindirecek. Kayıtdışı çalışanlar hiç destek alamayacak. Esnafa verilen destek ise devede kulak kalacak. Yeni kapanma döneminde de salgına ilişkin sosyal politika eski tas eski hamam!

Mızrak çuvala sığmaz

Şaşırtıcı olan Türkiye salgında vatandaşa doğrudan ve karşılıksız nakit destek veren ülkeler arasında sonlarda yer alırken bu alanda Resmî bir dezenformasyon (kirli ve çarpıtılmış bilgi) kampanyasının başlaması. Bir kamu haber ajansı olması gereken ve kamuoyuna nesnel bilgi aktarması gereken Anadolu Ajansı (AA) 1 Mayıs 2021'de inanılması güç bir habere imza attı.

"*Türkiye likit destekle devleri geride bıraktı*" başlığıyla verilen haberde şöyle deniyordu: "*Türkiye'nin likit destek oranı GSYH'sinin yüzde 9,4'ü oranında olurken, aynı kategorideki ülkeler arasında Türkiye'ye en fazla yaklaşan ülke yüzde 6,2 ile Brezilya oldu. Çin yüzde 1,3, Rusya yüzde 1,5'te kaldı.*" Bu inanılması güç haberin dayandığı veriler ise IMF'ye ait Nisan 2021 Mali İzleme Raporuydu (*Fiscal Monitor:*

Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic). IMF'nin belirli aralıklarla yayımladığı bu rapor ülkelerin Covid-19 salgına karşı aldığı mali önlemlere ilişkin bir veri tabanı.

Nesnel gazetecilik ilkelerinin ayaklar altına alındığı bu haber gazetecilik dersi olarak okutulmaya aday sayılır. Dünyanın saygın hiçbir kamu haber ajansında böyle bir habere rastlamak mümkün değil. Çünkü haber IMF raporunda ayrı ayrı yer alan iki temel mali önlem türünden birini dikkate alırken diğerini görmezden geliyordu. Haberin bilinçli bir tercihle raporun bir bölümünü perdelediği anlaşılıyor. AA'nın bu haberinin nesnel habercilikten uzak bir propaganda metni olduğunu söylemek mümkün. Daha da tuhafı ise bu haberin sosyal politika formasyonuna sahip eski bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından *"ülkemizin başarılı mücadelesini ve yapılan çalışmaları, verilen destekleri görmezden gelen ve algılarla karalayanlara IMF cevap vermiş"* şeklinde sunulması. Anlaşılan sayın eski Bakan AA'nın manipülasyonunu gerçek sanmış!

Türkiye en az nakit destek veren ülkeler arasında

Şimdi gerçekleri tane tane anlatalım. IMF'nin Covid-19'a karşı alınan mali önlemler veri tabanı iki bölümden oluşuyor. IMF pandemi döneminde mali önlemleri ikiye ayırıyor. Birincisi vatandaşa verilen doğrudan ve karşılıksız nakit destekler (Additional spending and forgone revenue). Bu kapsamda nakit karşılıksız destekler yanında, vazgeçilen vergiler ve pandemi sağlık harcamaları da yer alıyor. IMF bunu asıl kriter olarak kullanıyor.

Nitekim IMF konuyla ilgili yayımladığı dünya haritasında doğrudan karşılıksız nakit destekleri esas alıyor. İkinci mali önlem türü ise likit destek olarak adlandırılıyor. Bunu kısaca borç, kredi ve bankalara mali destek olarak ifade edebiliriz (equity, loans and guarantees). Anlaşılan AA likit destekleri nakit destek olarak sunmaya kalkmış! Oysa arada dağlar kadar fark var. Vatandaşa verilen nakit destek karşılıksız ve hemen harcanabilir kaynak. Likit destek ise borç erteleme, yeniden faizle borç anlamına geliyor. Bu borçlar silinmiyor, faizler işliyor. Birinci tür destek doğrudan yurttaşa çalışana yönelik, diğeri ise bankacılık sistemine yönelik.

AA'nın sakladığı gerçek şu: Türkiye yurttaşlarına doğrudan nakit destek açısından G20 ve "yükselen piyasa" ülkeleri içinde Meksika ile birlikte sonuncu sırada. Ama likit destekte (borçlandırma, faizli kredi) ön sıralarda. Halkına doğrudan ve karşılıksız nakit destekte sınıfa kalan Türkiye vatandaşı pandemi döneminde borçlandırmada ilk sıralarda yer alıyor. Bu krediler ve faizler nasıl ödenecek? Ödeyemeyenler ne yapacak kimin umurunda. Ödeyemeyen intihar eder. Üç gün sonra unutulur. Ölen ölür, kalan sağlardan borçlar nasılsa tahsil edilir!

İktisatçı Nazır Kapusuz'a göre 2020 Mart ayında bireysel kredi borçlu sayısı 17 milyon iken 2021 Mart ayında bireysel kredi borçlu sayısı tam 34 milyona yükselmiş. Sokakta yürüyen her yetişkinin bankalara borcu var. Sadece 2020 Nisan-Temmuz arasında 7 milyon kişi hayatında ilk defa kredi çekmiş. İşte Türkiye'nin pandemi ile mücadele stratejisi.

Tablo1: Pandemi Döneminde Nakit ve Likit Destekler (GSYH içinde)

Ülke veya Ülke Grubu	Sağlık Dâhil Doğrudan ve Karşılıksız Nakit Destekler ve Harcamalar (%)	Kredi, borç ve bankalara finansal destekler (Likit destekler) (%)
ABD	25,5	2,4
Gelişmiş Ekonomiler	16,42	11,3
İngiltere	16,2	16,1
Avustralya	16,1	1,8
Japonya	15,9	28,3
Kanada	14,6	4,0
Almanya	11,0	27,8
Brezilya	8,8	6,2
İtalya	8,5	35,3
Fransa	7,6	15,6
İspanya	7,6	14,4
Güney Afrika	5,9	4,1
Çin	4,8	1,3
Endonezya	4,5	0,9
Kore	4,5	10,2
Rusya	4,3	1,5
Gelişmekte Olan Ekonomiler	4,0	2,5
Arjantin	3,9	2,0
AB	3,8	6,8
Hindistan	3,3	5,1
Suudi Arabistan	2,2	0,8
Türkiye	1,9	9,4
Düşük Gelirli Ülkeler	1,6	0,2
Meksika	0,7	1,2

Kaynak: IMF, Fiscal Monitor: Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic (Nisan 2021)

Tablo 1 de görüldüğü üzere Türkiye doğrudan nakit destek ve harcamalarda dünya sıralamasında sonlarda yer alıyor. Türkiye G20 ülkeleri içinde Meksika ile birlikte en az nakit destek ve harcama yapan ülke durumunda.

Gelişmiş ekonomilerde sağlık dahil doğrudan nakit destek ve harcamalarının GSYH'ye oranı yüzde 16,4, gelişmekte olan ekonomilerde yüzde 4 iken Türkiye'de bu oran yüzde 1,9'a düşüyor. Dolayısıyla AA'nın çarpıttığı gibi Türkiye'nin "devleri" geçmesi söz konusu değil. Dahası Türkiye kendi klasmanında yer alan İspanya, Güney Afrika, Endonezya, Kore gibi ülkelerin çok çok altında nakit desteği sağlamış durumda.

Nakit destek yerine borçlandırma

Tablo 1'de açık biçimde görüldüğü üzere pek çok ülke ve ülke grubu pandemide ağırlığı nakit ve doğrudan karşılıksız desteklere verirken ve yurttaşların cebine para koymayı tercih ederken Türkiye'de vatandaşın borcu ertelenmiş, yeniden borçlandırılmış ve bankalara destek verilmiştir. Gelişmiş ekonomilerde nakit destekler likit desteklerin yüzde 45, gelişmekte olan ekonomilerde yüzde 60 fazlası iken Türkiye'de tam tersine nakit destekler toplam desteklerin yüzde 20'sinin altında kalmıştır.

Tablo 2: Türkiye'de Covid-19'a Karşı Alınan Mali Önlemlerim Dağılımı

Mali Önlem Türü	Miktar (Milyar TL)	Toplam İçinde (Yüzde)
1-Toplam nakit destek ve harcamalar (A+B+C+D)	95	16,7
A-İşsizlik Sigortası Fonu destekleri	40,3	7,1
B-Sosyal yardımlar (haneler)	8,3	1,5
C-Vazgeçilen vergiler ve esnaf destekleri	29,4	5,2
D-Covid-19 nedeniyle ek sağlık harcamaları	16,8	3,0
2-Toplam likit destekler (E+F+G)	473	83,3
E-Hazine destekli (Kredi Garanti Fonu) krediler	322	56,7
F-Çeşitli borç ertelemeleri	130	22,9
G-Bankalara ve şirketlere sermaye desteği	21	3,7
Toplam (1+2)	568	100

Kaynak: IMF, Fiscal Monitor: Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic (Nisan 2021)

Türkiye'de nakit ve likit desteklerin dağılımına baktığımızda oldukça çarpık bir tablo ile karşı karşıya kalıyoruz. Tablo 2'de görüldüğü gibi Türkiye'de Covid-19 ile ilgili yapılan nakit destek ve harcamaların toplamı 95 Milyar liradır. Bu harcamanın 16,8 milyar lirası sağlık harcaması, 29,4 milyar lirası ise vazgeçilen vergi gelirlerinden oluşmaktadır. Böylece doğrudan karşılıksız nakit transferler 48,6 milyar liraya düşüyor. Bu miktarın 40,3 milyarı

ise İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanmış. Hanelere yapılan sosyal yardımlar ise 8,3 milyarda kalıyor. Böylece bankalara ve şirketlere verilen sermaye desteği 21 milyar TL'yi bulurken hanelere sadece 8,3 milyar destek verildi.

Türkiye'de Covid-19'a karşı mücadelede vatandaşın cebine para koymak yerine vatandaşın borcunun artırılması ve ertelenmesi tercih edilmiştir. Böylece Covid-19 döneminde yurttaşların azalan gelirlerini borçla finansa etmeleri tercih edilmiştir. Toplam finansal önlem tutarının yüzde 83,3'ü borç ertelemesi, yeni borç ve kredi ile bankalara/şirketlere sermaye desteğine ayrılmıştır. Dünyada ise bunun tersi yapılmıştır.

Covid-19 döneminde hükümet dünyanın pek çok ülkesinde yapıldığı gibi vatandaşın, çalışanın cebine para koymak yerine onu borçlandırmayı tercih etmiştir. Bu yaklaşımın sosyal devletle uzaktan yakından ilgisi yoktur. Asıl kıstas pandemide vatandaşa ve yurttaşın cebine kaç para koyduğunuzdur. Gerçekler acıdır. AA'nın saptırılmış haberleri ile bu gerçeği örtbas etmek mümkün değildir.

İki paket çocuk bezine eşdeğer sosyal yardım

BirGün 29 Mart 2021

Size de olur mu? Bazen çok emin olduğunuz, çok sıradan, çok temel bir bilginizden kuşkuya düştüğünüz olur mu? İyi bildiğiniz bir hukuk kuralından, emin olduğunuz bir formülden hatta dört işlem bilginizden şüpheye düştüğünüz olur mu? Çok iyi bildiğiniz bir mevzuda ortaya atılan absürd bir iddia karşısında "acaba ben mi yanlış hatırlıyorum" dediğiniz olur mu? Aslında böyle kuşkular ve sorular iyidir, çift kontrol yapmanızı, emin olmanızı sağlar. Ancak insanın dört işlem bilgisinden kuşkuya düşmesi nadir görülen bir durum olsa gerek.

274 milyonu 2,6 milyona bölebilir misiniz?

Beni dört işlem bilgimden kuşkuya düşüren soru şu: 274 milyon TL'yi 2,6 milyon kişiye bölerseniz kişi başına kaç TL düşer? 25 Mart 2021 günü okuduğum bir haber beni dört işlem bilgimden kuşkuya düşürdü. Söz konusu haber Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk'un bir açıklamasıydı. Başta AA ve TRT olmak üzere yazılı ve görsel medyada geniş yer verilen bu açıklamada Bakan Selçuk: "2,6 Milyon İhtiyaç Sahibi Vatandaşımıza Yaklaşık 274 Milyon TL Ödeme Yapacağız" diyordu. Bakan, mart ayına ilişkin şartlı eğitim/ şartlı sağlık, çoklu doğum ve kronik hastalık yardımları kapsamında yapılan sosyal yardım ödemelerinin başladığını açıklıyordu. Açıklamadan bunların iki aylık periyotlarla yapıldığı anlaşılıyordu.

Bu kadar altı çizilerek duyurulduğuna göre önemli bir sosyal yardım kalemi olmalıydı diye düşünüyor insan. Ancak sayılarda bir tuhaflık vardı: 2,6 milyon ihtiyaç sahibine 274 milyon TL olabilir miydi? Önce kafadan bölme işlemi yap-

tım yaklaşık 100 TL buldum. Sonra herhalde yanlış bölüyorum diye hesap makinesini açtım. 274 milyon TL'yi 2 milyon 667'ye böldüm 103 TL buldum. Acaba diyerek bu kez Excel'i açtım daha hassas bir hesaplamayla 102 TL 73 kuruş buldum. Mart ayında ihtiyaç sahibi vatandaşlara verilecek sosyal yardım kabaca 103 TL imiş (yüz üç Türk lirası).

Muhtaç vatandaşa ayda 103 TL!

Neyse ki dört işlem bilgimde bir sorun yokmuş. Bölme işlemini doğru yapabiliyor muşum! Derin bir nefes aldım! Ancak bir sosyal hukuk devletinde iki aylık periyotlarla (velev ki aylık olsun) 103 TL sosyal yardım nedir? Çoklu doğum sonucu dünyaya gelen çocuklar, ilk ve ortaöğretim çağında olan çocuklar ve 0-6 yaş arasında olan çocuklar ile gebe kadınların gebelikleri, doğumları ve loğusalık dönemleri için ailelerin ihtiyaçlarını karşılamak için verilen ödeme 103 TL. Bu parayla aileler ne yapar, bu para neye yeter diye düşünürken. Bu kez piyasadaki fiyat bilgimden şüpheye düştüm. Acaba 103 TL benim bildiğimden daha güçlü bir alım gücüne mi sahipti? İnternette yaptığım kısa bir tarama sonucunda 103 TL'ye 4 beden 2x28 adet bebek bezi alınabildiğini öğrendim. Üstelik kargo bedavaydı! Böylece yapılan sosyal yardımın önemini idrak ettim ve bölme işleminin sonucundan kuşkuya düştüğüm ve 103 TL'nin alım gücünü küçümsediğim için kendime sitem ettim. Sosyal devlet tıkır tıkır işliyordu!

Bu değerlendirme nedeniyle "tek değişkenli" ve "mikro bir değerlendirme" yaptığımı ve abarttığımı düşünenler olacaktır. Hatta "azdan az çoktan çok" diyenler, "103 TL ödeme yapılması yapılmamasından iyidir" diye itiraz edenler olacaktır. Onlar için yapabileceğim bir şey yok. En iyisi bu mikro hesaplamadan makro bir hesaba geçelim.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 1 Mart 2021 itibariyle salgın döneminde (Nisan 2020'den bu yana) Sosyal Koruma Kalkanı adı altında yapılan nakit gelir desteklerinin toplamını açıkladı. Covid-19 döneminde gelir destekleri ile nakit ödeme miktarlarına ve alınan önlemlere covid19.ailevecalisma.gov.tr adresinden ulaşılabiliyor. Bu önlemlere Sosyal Koruma Kalkanı adı veriliyor. Bakanlığa göre Sosyal Koruma Kalkanı, salgının etkilerini azaltmak ve salgınla mücadeleyi güçlendirmek için çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar olmak üzere 4 ana başlıkta yürürlüğe giren kanunlar, çeşitli düzenlemeler, bu kapsamda alınan tedbirler ve yürütülen faaliyetlerden oluşan bir koruma programıdır. Diğer bir ifadeyle Sosyal Koruma Kalkanı Türkiye'nin Covid-19'a karşı aldığı sosyal önlemler ile nakdi destek ve yardımlarım temelini oluşturuyor.

"Sosyal Koruma Kalkanı" millî gelirin yüzde 1'i

1 Mart 2021 itibariyle salgın boyunca Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında 53,1 Milyar TL destek sağlandığı belirtiliyor. Bunun 3,1 milyar TL'si normalleşme desteği adı altında işverenlere yapılan ödemelerden oluşuyor. Bu ödemeler doğrudan çalışanlara ve yoksullara yapılmıyor. Geriye kalıyor yaklaşık 50 milyar TL. Salgın boyunca Türkiye çalışanlara, işsizlere ve yoksullara 50 milyar TL destek sağlamış. Peki, Sosyal Koruma Kalkanının dağılımı nasıl?

8 milyon 530 bin yoksul aileye bir kereye mahsus 1.000 TL olmak üzere 8,5 milyar TL ödeme yapılmış. Türkiye'de ortalama aile büyüklüğü 3,35 olarak kabul ediliyor. Bunun yoksul ailelerde daha yüksek olduğu biliniyor. 8,5 milyon aile kabaca 27,9 milyon kişi anlamına geliyor. Bir an için bu yardımların aynı ailelere yapıldığı varsayılsa bile 8,5 milyon kişiye 11 ay boyunca sadece bir kez 1.000 TL destek söz konusu olan. 1.000 TL'yi 11 aya bölün! Her türlü dört işlem bilgisi anlamını yitiriyor!

Sosyal Koruma Kalkanının aslan payını İşsizlik Sigortası ödemeleri oluşturuyor. Toplam 7,2 milyon gelir kaybına uğrayan işçiye ve işsize 41 milyar TL ödeme yapılmış. Bunlardan yaklaşık 2,5 milyonu zorunlu izne çıkarılan ve günde 39 TL ödenen işçilerden oluşuyor. İşsizlik Sigortası Fonu sigortalı işçiler için kısmi bir gelir telefi mekanizması işlevi görmüş. Özellikle Kısa Çalışma Ödeneği sigortalı işçilerin gelir kayıplarının önemli bir bölümünün telafi edilmesini sağlamış. Şimdi kısa çalışma ödeneği kaldırılıyor. Onun yerine Ocak 2021'den itibaren günde 47 TL olan nakdi ücret desteği uygulanacak. Bu büyük hatadan hâlâ dönülmedi.

Sosyal Koruma Kalkanı kayıt dışı çalışan ve salgında işsiz kalan milyonlarca işçiyi kapsamıyor onlar için bir telefi mekanizması yok. Şanslı iseler belki salgın boyunca 1.000 TL destek almışlardır veya son açıklanan 103 TL'yi almışlardır. Türkiye'de yoksullar ve kayıtsızlar için asgari gelir desteği sigortası bulunmuyor.

Türkiye'nin Sosyal Koruma Kalkanının yüzde 84'ü işsizlik sigortası fonundan karşılanıyor. Hükümet tarafından sağlanan sosyal yardımlar ise 8,5 milyar TL ile sınırlı. Yaklaşık 50 Milyar TL civarındaki sosyal koruma kalkanı Türkiye'nin yaklaşık 5 Trilyon liralık millî gelirinin yüzde 1'ine karşılık geliyor. Türkiye salgından millî gelire oranla en düşük nakdi destek sağlayan ülkeler arasında yer alıyor. Türkiye kendi sınıflamasında (gerek G20 gerekse orta gelir düzeyi grubu ülkeler içinde) nakdi destek oranı açısından diplerde yer alıyor (Bu konuda DİSK-AR hesaplamalarına ve IMF veri tabanına bakılabilir).

Biden'ın ekonomik kalkanı millî gelirin yüzde 9'u

Türkiye'de bu miktarların açıklandığı günlerde ABD'de Biden yönetimi yeni bir Covid-19 ile mücadele ekonomi paketi açıkladı. Bir fikir vermesi ve karşılaştırma sağlaması açısından Biden yönetimi tarafından açıklanan 1,9 Trilyon dolarlık ABD'nin yeni Covid-19 ile mücadele paketine bakmakta yarar var. Bu paketin daha önce yapılan harcamalara ek olarak hazırlandığının altını çizmek lazım. 1,9 Trilyon dolarlık yeni paket yaklaşık 21 Trilyon dolarlık ABD millî gelirinin yüzde 9'una karşılık geliyor. Peki, pakette neler var?

- Biden yönetiminin Covid-19'a karşı ekonomik destek paketi kapsamında, yılda 75 bin dolardan az kazanan ABD vatandaşlarına 1400 dolarlık doğrudan nakit yardımı sağlanması öngörülüyor.
- Paketle işsizlik yardımlarının süresi 6 Eylül'e kadar uzatılırken eyaletler tarafından sağlanan işsizlik yardımlarına haftalık 300 dolarlık işsizlik yardımı sağlanması planlanıyor.

- Eyalet ve yerel yönetimler için 350 milyar dolarlık kaynağın ayrıldığı pakette aşı dağıtımı, Covid-19 testi, kira yardımı ve okullar için de finansman desteği yer alıyor.

Covid-19'a karşı alınan önlemler pek çok ülkede on yıllardır uygulanan neoliberal politikaların da iflası anlamına geliyor. Büyük çaplı kamu kamu destekleri ve müdahalesi olmaksızın Covid-19'un yarattığı ekonomik ve sosyal tahribatın üstesinden gelinemeyeceği açık. Henüz sosyal refah devleti uygulamalarına geri dönüldüğünü söylemek için erken olsa da kamu müdahalesi, kamusal düzenlemeler, gelir ve servet bölüşümüne dönük toplumcu ve kamucu müdahaleler olmaksızın Covid-19'un ekonomik ve sosyal sonuçları ile mücadele etmek olanaksız.

Covid-19'un hem sağlığı hem de geçim şartlarını tehdit ettiği ve Covid-19 için devasa ekonomik desteklerin ayrıldığı bir dünyada millî gelirin yüzde 1' düzeyinde koruma kalkanı ve ayda 103 TL gibi sosyal yardımlar ile övünmek… Kelimeler ve sayılar kifayetsiz!

Salgında diyalog yok!

BirGün 14 Mart 2022

Türkiye'de Covid-19 salgını 11 Mart 2022 tarihi itibariyle ikinci yılını doldurdu. Salgının yarattığı insani tahribat boyutu yanında, yarattığı sosyo-ekonomik sonuçlar da gündemde. Salgın özellikle iş ve gelir kaybı yoluyla işçi sınıfı üzerinde ciddi bir tahribat yarattı. İşsizlik arttı, gelirler düştü, gelir eşitsizliği daha da derinleşti. Geçen haftaki yazımda salgının gelir eşitsizliği boyutu üzerinde durmuştum. Salgının ikinci yılında DİSK Araştırma Merkezi (DİSK-AR) salgının işçiler üzerindeki etkileri Türkiye çapında yaptığı bir araştırma ile ortaya koydu. Bu araştırmadan çıkan sonuç da dalgının işçileri yoksullaştırdığı oldu. Bu kapsamlı araştırmaya şu bağlantıdan ulaşılabilir: arastirma.disk.org.tr/?p=8372

Bu haftaki yazımda salgının yarattığı sosyo-ekonomik sonuçları değil salgın döneminde alınan önlemlerde tarafların ve özellikle sendikaların ve sağlık meslek örgütlerinin rolünü ele almaya çalışacağım.

Salgınla mücadelede diyalogun önemi

Sosyal politikanın nasıl yürütüldüğü, kotarıldığı sosyal politika önlemlerinin kendisi kadar önemli bir konudur. Toplumsal sınıfların ve onların örgütlü temsilcilerinin yer almadığı sadece siyasal otorite tarafından tek başına alınan kararlarla yürütülen politikaların başarı şansı sınırlıdır. Sosyal politikaların sosyal tarafların örgütlü temsilcileri ile müzakere edilerek yürütülmesi *sosyal diyalog* olarak da bilinir. Salgın gibi devasa ve çok boyutlu etkileri olan bir afetle mücadelenin konunun tarafı ve muhatabı olan toplumsal örgütlerle birlikte yürütülmesi, onların taleplerinin, önerilerinin dikkate alınması, destek ve onaylarının alınması başarı için kritik öneme sahiptir.

Türkiye'de sosyal diyaloğun genel olarak yetersiz olduğu ve sosyal diyalog uygulamalarının başarılı olamadıkları bilinen bir durumdur. Türkiye'de üç taraflı sosyal diyalogun en önemli üç mekanizması Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK), Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) ve Çalışma Meclisidir (ÇM). Türkiye'de en önemli üç taraflı sosyal diyalog mekanizmaları olan ÜDK, ESK ve ÇM fiilen işlevsizdir. Hatta Ekonomik ve Sosyal Konsey 2009 yılından bu yana toplantı dahi yapmamış ve işlevsizleştirilen, metruk bir anayasal kuruma dönüşmüştür ÜDK de düzensiz toplanan etkisiz bir mekanizmadır.

Türkiye'de sosyal diyalog konusunda durum böyleyken pandemi döneminde dünyada "sosyal devletin yeniden keşfiyle" birlikte sosyal diyalog uygulamalarının da canlandığını görüyoruz. Salgına karşı mücadele kapsamında dünyada sosyal diyalog uygulamalarının önemli bir yoğunluğa ulaştığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmaya göre 1 Şubat 2020 ile 31 Ocak 2021 tarihleri arasındaki bir yılda, 102 ülke ve bölgede hükümetler ile işveren ve işçilerin ulusal çatı ve sektörel düzeydeki örgütleri arasındaki sosyal diyalog yoluyla 381 sonuç (ortak açıklamalar ve anlaşmalar) sağlandı.

Sendikalar dışlandı

Pandemi ilanının ardından sendikalardan acil önlemler alınması yönünde bir dizi talep gündeme geldiği biliniyor. DİSK pandemi ile ilgili alınması istediği önlemleri 11 Mart 2020 tarihinde başlayarak mart ayı içinde yaptığı çeşitli açıklamalarla kamuoyuna ve ilgililere iletti. DİSK Covid-19 pandemisinin ilan edilmesinin hemen ardından 13 ve 17 Mart 2020 tarihlerindeki açıklamalarında pandemiye ilişkin önlemleri ele almak üzere Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu'nun toplanmasını talep etti. KESK 14 Mart 2020'de alınan önlemlerin kapsamının genişletilmesi için hükümete çağrı yaparken Türk-İş de 31 Mart 2020'de alınması gereken önlemlere ilişkin taleplerini kamuoyuna açıkladı. Memur-Sen de 20 Mart'ta kamu çalışanları için idari izin talebinde bulunduklarını kamuoyuna açıkladı. Türkiye Kamu-Sen 20 Mart 2021'de Cumhurbaşkanına gönderdiği mektupla taleplerini iletirken Hak İş, 20 ve 25 Mart'ta "Desteklerde İstihdamı Koruma Şartına Tüm İşverenler Harfiyen Riayet Etmeli" ve "Koronavirüs Bahanesiyle İşten Çıkarmalar Yasaklansın" başlıklarıyla yaptığı açıklamalarla tedbirlerin genişletilmesi çağrısında bulundu.

Sendikalardan hükümete ardı ardına çağrılar gelirken uzun zamandır toplanmayan Üçlü Danışma Kurulunu (ÜDK) 17 Mart 2020 günü nihayet toplandı. Ancak toplantı sonuçlarına dair bir açıklama yapılmadı. Bu toplantı pandemi döneminde (Mart 2020- Mart 2022 arasında) yapılan tek ÜDK toplantısı oldu. Oysa ilgili mevzuata göre Kurulun, her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanması gerekir. Bu durumda ÜDK'nin en az yedi kez toplanması gerekiyordu ancak bir kez toplandığı görülüyor. Sadece bu örnek bile pandemi döneminde sosyal diyaloğun işlemediğini göstermek için yeterlidir. ÜDK toplantılarının yeni Bakan Sayın Vedat Bilgin döneminde de düzenli yapılmadığı görülüyor.

Pandemi ile mücadele çerçevesinde bir diğer toplantı 18 Mart 2021 günü Çankaya Köşkü'nde düzenlenen Koronavirüsle Mücadele Eşgüdüm Toplantısı oldu. Toplantıya, kabine üyeleri, Cumhurbaşkanlığı Ekonomi ve Sağlık Politikaları kurulları üyeleri, kamu kurum ve kuruluşları yöneticileri ile sivil toplum kuruluşu temsilcileri katıldı. Toplantıya Türk-İş, Hak-İş ve Memur-Sen genel başkanları ile işveren örgütleri temsilcileri çağrılırken DİSK, KESK, TTB ve diğer sağlık meslek örgütleri çağrılmadı. DİSK toplantıya çağrılmamaları üzerine "Ayrımcılık sağlığa zararlıdır" başlıklı bir açıklama yaptı.

Öte yandan Anayasal bir mekanizma olan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) de pandemi döneminde toplanmadı ve 2009'dan bu yana süren işlevsizliği ve yokluğu devam etti. Oysa 2010 yılında Anayasa'nın 166. maddesine "ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında Cumhurbaşkanına [geçmişte Bakanlar Kuruluna] istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur" hükmü eklenmişti. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında Ekonomik ve Sosyal Konsey sürecinin işletilmesi Anayasal bir zorunluluktur. Ancak bu Anayasal zorunluluğun hiçbir zaman yerine getirilmemesi bir yana salgın gibi olağanüstü dönemde de buna gerek duyulmaması ayrıca not edilmelidir.

Sonuç olarak pandemi döneminde Türkiye'de üçlü sosyal diyalogdan söz etmek oldukça zordur. Hükümet pandemiye ilişkin sosyal politika önlemlerini tek başına aldı ve bunları ne öncesinde ne de uygulama sonrasında sosyal taraflarla tartıştı. Benzer şekilde pandemi döneminde ikili (işçi-işveren) sosyal diyalog örneklerine de pek rastlanmadı. Türkiye'de ikili sosyal diyalogun "olağan" dönemlerde oldukça sınırlı kaldığını da hatırlatmakta yarar var.

Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de pandemi ile mücadele kapsamında ciddi bir sosyal politika zafiyeti yaşandığı söylenebilir. Nitekim çalışanları doğrudan etkileyen çok sayıda sosyal politika düzenlemesi yapılırken bunların hiçbiri konusunda müzakere ve danışma yöntemi seçilmedi. Benzer bir yaklaşım pandeminin halk sağlığı boyutunda da yaşandı. Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve sağlık meslek örgütlerinin sürecin yönetiminde birlikte çalışma talepleri bakanlık tarafından dikkate alınmadı. Pandemiyle ilgili bilim kurullarında sağlık meslek örgütleri ve sendikaların temsiline olanak tanınmadı. Sosyal diyalogun en önemli unsuru olan konuyla ilgili toplumsal kesimlerin temsilcileri ile kamu otoritesinin ortak çalışması, bilgi alışverişi ve şeffaflık açısından önemli sorunlar yaşandı. Pandeminin epidemiyolojik boyutuna ilişkin verilerde de şeffaflık sağlanmadı. Sosyal tarafları, sendikaları, meslek örgütlerini dışlayarak yürütülecek bir salgınla mücadele politikası yetersiz kalacaktır. Özellikle salgının yarattığı sosyal ve ekonomik tahribatla baş etmesi mümkün olmayacaktır.

BÖLÜM 18
Akademik emek

Kârlı değil sendikalı üniversite!

BirGün 19 Mayıs 2011

Ülkemizde üniversite ve öğrencisi sayısı açısından kamu üniversiteleri açık ara önde olsa da vakıf üniversitelerinin sayısında ve öğrenci kapasitesinde son yıllarda giderek hızlı bir artış yaşanıyor. Halen 165 üniversitenin 103'ü devlet 62'sı vakıf üniversitesi niteliğinde. Oysa 2002 yılında 23 vakıf üniversitesi vardı. Devlet üniversitelerindeki öğrenci sayısı 1,5 milyonun üzerinde vakıf üniversitelerinin öğrenci mevcudu ise 170 bin civarında.

Seçimden sonra gündeme gelmesi beklenen "üniversite reformu" ile vakıf üniversitelerinin açıkça kâr amaçlı üniversitelere dönüştürülmesi gündemde. Kuşkusuz tasarlanan reform sadece vakıf üniversitelerini değil kamu üniversitelerini de piyasalaştırma, ticarileştirme tehlikesi taşıyor. 12 Eylül rejiminin "sert çekirdek"lerinden olan YÖK rejiminden kurtulamayan üniversiteyi bu kez piyasalaşma ve kâr amaçlı üniversite tehlikesi bekliyor.

Yürürlükteki mevzuat vakıf üniversitelerinin kâr amacı gütmesini sınırlayan düzenlemeler içeriyor. Başta Anayasa'nın 130. maddesi "kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından, Devletin gözetim ve denetimine tâbi yükseköğretim kurumları kurulabilir" hükmünü içeriyor. Yine aynı madde vakıf üniversitelerinin "malî ve idarî konuları dışındaki akademik çalışmaları, öğretim elemanlarının sağlanması ve güvenlik yönlerinden, Devlet eliyle kurulan yükseköğretim kurumları için Anayasada belirtilen hükümlere tâbi olduğunu" vurguluyor. Dahası Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği kâr amacı gütmeyi kapatma nedeni olarak belirtiyor. Bu düzenlemelerin kâr amaçlı üniversite, pür özel üniversite açısından oldukça elverişsiz olduğu açık. Nitekim "reform" sürecinde bu kısıtlamaların kaldırılması gündeme gelecek.

Kâr amaçlı yeni "üniversite kapitalizmi" tehlikesine karşı sendikalı üniversite önemli işlevler görebilir. Bu açıdan Bilgi Üniversitesi ve Bilgi çalışanlarının sendikalaşma mücadelesi önemli bir örnek oluşturuyor. Bilindiği gibi vakıf üniversitelerinin akademik ve idari personelinin tabi olacağı mevzuat konusunda ciddi bir hukuki karmaşa var. Pek çok açıdan idare hukukuna (kamu hukukuna) yükseköğretim mevzuatına tabi olan bu personel iş ilişkisi açısından iş yasasına tabi sayılıyor ve bu yüzden de işçi sendikalarına üye olmaları öngörülüyor. Vakıf üniversitesi çalışanlarının iş ilişkisi açısından da sendika üyeliği açısından da özel hukuka tabi sayılmalarının anayasa ve uluslararası çalışma hukuku açısından son derece tartışmalı olduğunu vurgulayalım. (Bu uzun bir tartışma konusu, şimdilik bir kenara bırakalım)

Bilgi çalışanları bir yıldan uzun bir süredir DİSK Sosyal-İş sendikasında örgütlenmeye çalışıyor. Bu konuda önemli mesafe aldılar; bugünlerde sendikal örgütlülüğü tamamlayıp toplu iş sözleşmesi sürecini başlatmayı hedefliyorlar. Bilgi çalışanlarının sendikalaşma deneyimi vakıf üniversiteleri açısından çok önemli bir başlangıç olacak. Bu arada Bilgi Üniversitesi kâr amaçlı üniversite sürecinin ilk deneyimi ile karşı karşıya: kâr amaçlı çok uluslu bir şirket olan Laureate Education Inc. Bilgi üniversitesi üzerinden Türkiye pazarına girmiş durumda. Bunu başka örneklerin izleyeceğine kuşku yok.

Vakıf üniversitelerin mevcut mevzuat altında dahi oldukça güvencesiz ve belirsiz bir çalışma ortamına sahip oldukları, akademik özgürlük, işgüvencesi, çalışma süreleri ve ücretler konusunda oldukça belirsiz, dengesiz ve eşitsiz koşullara sahip oldukları biliniyor. Sendikal örgütlenmenin ve iş güvencesinin bulunmadığı vakıf üniversitelerinin kâr amaçlı üniversiteye dönüşmeleri durumunda adeta bir şirket gibi yönetileceği, taşeron işçiler, part-time akademisyenler haline geleceği, bireysel ve esnek iş sözleşmelerinin gündeme geleceği, üniversitenin bilimsel özgürlük ve bilgi üretiminden uzaklaşarak piyasaya ve kâra odaklı çalışan işletmelere dönüşeceği, özellikle sosyal bilim programlarının tırpanlanacağı sır değil.

Böylece üniversite çalışanları daha kuralsız ve güvencesiz bir çalışma ortamına itilirken, üniversiteler, toplumsal-kamusal sorunlardan uzak bir ticari işletmeye dönüşecek. "Sağlık reformu" süreci ile başlayan kamu hastanelerinin işletmeye dönüştürülme hedefini hatırlayalım.

Denilebilir ki, zaten şu anda da durum bu merkezde. Doğrudur. Ancak mevcut anayasal ve yasal düzenlemelerin değiştirilmesi sonucunda çok daha vahim bir "üniversite kapitalizmi" ile yüz yüze kalabiliriz. Bu süreçte sendikalı üniversite önemli bir direnç oluşturabilir, kamusal odaklı özerk ve bilimsel bir üniversite yaşamının ve üniversite çalışanların çalışma ve yaşama koşulları ile bilimsel özerkliklerin geliştirilmesi ve korunmasında önemli rol oynayabilirler.

Bu yüzden Bilgi çalışanlarının sendikalaşma mücadelesi sadece kendilerini değil, bütün üniversite çalışanlarını ve üniversitenin geleceğini ilgilendiriyor.

Bilgi'de ve her yerde kârlı değil, sendikalı üniversite!

Asistan; çalış, tez yaz, atıl!

BirGün 15 Kasım 2012

İTÜ'de 527 asistandan 426'sı işten çıkartılıyor! 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun araştırma görevlileri (asistanlar) için güvencesiz çalışma anlamına gelen 50/d maddesi yine gündemde. 50/d akademinin 4/C'si. Nasıl 4/C güvenceli çalışma yerine güvencesiz ve belirsiz çalışma anlamına geliyorsa, 50/d de asistanlar için aynı anlama geliyor.

İTÜ Rektörlüğünün 527 asistandan 426'sının atamalarını yenilememesi ve işten çıkarma kararı alması 50/d'nin yarattığı güvencesizliğin boyutlarını göstermesi açısından çarpıcı. İTÜ rektörlüğünün uygulaması nedeniyle 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri ikinci bir haksızlığa maruz kalmaktadır.

İTÜ'lü araştırma görevlileri haftalardır bu hukuksuz uygulama karşısında seslerini duyurmaya çalışıyor, imza topluyor, yürüyor ve demokratik tepkilerini gösteriyor. İTÜ'lü araştırma görevlileri bugün 12.30'da (15 Kasım 2012 Perşembe) Maslak yerleşkesinde toplanıp seslerini İTÜ rektörlüğüne duyuracaklar.

Peki, nedir bu 50/d illeti? Bilindiği gibi üniversitede araştırma görevlileri iki biçimde istihdam edilmektedir. Nispeten güvenceli olan 33/a statüsü ve tamamen güvencesiz ve belirsiz çalışma anlamına gelen 50/d statüsü. Aslında bu iki farklı kadroda istihdam edilenlerin yaptıkları işler açısından aralarından hiçbir fark yok. Hangi statüde olursa olsun araştırma görevlileri, önemli bir bölümü idari olmak üzere aynı işleri yaparlar. Nitekim Danıştay da bu iki kadro arasında yapılan iş açısından bir fark olmadığına karar verdi. Bu durumda yapılması gereken bu ayrımcılığı ortadan kaldırmak iken, 50/d yarası kanamaya devam ediyor.

Üniversite ve fakültelere göre bazı değişiklikler göstermekle birlikte araştırma görevlileri, derslerde öğretim üyelerine yardımcı olur, laboratuvar ve atölye çalışmalarını yürütür, proje ve ödevleri değerlendirir, hafta sonları dahil sınavlarda gözetmenlik yapar, tanıtım günlerinde tercih danışmanlığı, mezuniyet törenlerinde sunuculuk ve daha bir dolu idari iş yapar.

Devlet yeni idari personel almak yerine idari işlerin bir bölümünü asistanlara yaptırır. Bu arada asistanlar yüksek lisans ve doktora derslerini tamamlamak ve tezlerini de yazmak zorundalar. Dahası doktora sonrası olası atama için gerekli kriterleri yerine getirmek üzere araştırma, yayın ve proje yapmak zorundalar. Bu işlerin bir bölümü angaryaya dönüşmüş durumdadır. Normal çalışma saatleri dışındaki çalışmaları için asistanlara ödenen fazla mesai ücreti de son torba yasa ile kaldırılmış durumda.

50/d kadrosunda çalışan asistanlar tam bir belirsizlik içinde. Özellikle doktora aşamasının sonuna yaklaştıklarında, tezlerini bitirdiklerinde ne olacakları belirsizdir. Doktoralı işsiz olmakla yüz yüzeler. Çünkü 50/d hiçbir istihdam güvencesi sağlamamakta. Akademik hayatın en önemli aşaması olan doktorayı tamamlayabilirsiniz ama bu sizin işsiz kalmanıza yol açabilir. Tuhaflığa, garabete bakar mısınız? Asistan; çalış, tez yaz, atıl!

Öte yandan 50/d kadrosunun bir burs olduğunu ileri sürenlere de rastlanmakta. Oysa bu iddia doğru değildir. 50/d kadrosunda çalıştırılanlar kamu hizmeti yapan kamu görevlileridir. 50/d kapsamındaki asistanların diğer kamu görevlileri gibi kıdemi, emekli keseneği, gelir vergisi gibi kesintileri söz konusudur. Bu nasıl burstur! Yaptıkları işler açısından aralarında hiçbir fark olmayan asistanlar neden iki ayrı statüye bölünmektedir?

Öte yandan 50/d düzenlemesi Anayasa'nın eşitlik ilkesine ve "Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmünü taşıyan 128. maddesine de aykırıdır.

Uygulamada doktorasını bitiren 50/d kapsamındaki asistanların bir bölümü yardımcı doçent kadrosuna atanabilmektedir. YÖK bu konuyu rektörlüklerin yetkisine bırakmış durumda. Ancak bu uygulamanın üniversitelere göre büyük farklılık ve belirsizlik gösterdiği bilinmektedir. Sonuçta 8-10 yıl boyunca 50/d kadrosunda çalışan, doktorasını tamamlayarak önemli bir akademik aşamayı geçen ve 30'lu yaşların başlarında olan pek çok genç bilim insanı doktoralı işsiz haline gelmekte ve sokağa atılmaktadır.

Öte yandan YÖK'ün yeni bir yorumla 50/d kadrosunda çalışma süresini yüksek lisan için 3 yıl doktora için 6 yıl ile sınırlaması yeni haksızlıklara yol açmakta ve vahim bir asistan kıyımı riski ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak bir 12 Eylül garabeti olan ve akademide güvencesiz çalışmanın adı olan 50/d uygulamasına son vermenin ve 50/d kadrosunda çalıştırılan asistanların 33/a kadrosuna geçirmenin, İTÜ asistanların taleplerine kulak vermenin zamanı geldi de geçiyor.

Hiyerarşi ve asistanın grev hakkı

BirGün 13 Şubat 2014

Hıyar diyorum
Yoo, ben turşuyum diyor

Hıyararşi/Can Yücel

Bugün hiyerarşi ve güvencesizlikten söz edeceğim. Akademik "hiyerarşi" ile normlar hiyerarşisi ve iş güvencesizliği ile hukuk güvencesizliğinden; bunların hepsinin bir araya toplandığı bir örnekten. Greve giden asistanlara verilen kademe ilerleme(me) cezası konumuz.

Araştırma görevlileri (asistanlar) akademik çalışma düzeninin ilk basamağını ve en güvencesiz grubunu oluşturuyor. Büyük çoğunluğu akademik hayatlarının en önemli aşaması olan doktora tezlerini bitirdiklerinde işsizlikle yüz yüze kalıyor. Doktora tezinin ödülü işsizlik ve güvencesizlik olabiliyor. Akademik "hiyerarşi"nin en altında yer alan asistanlar en güvencesiz grup.

Normlar hiyerarşisi, hukuk fakülteleri yanı sıra pek çok sosyal bilim programının birinci sınıfında hukuka giriş derslerinde öğretilir. Üstte uluslararası sözleşmeler ve anayasanın altta ise yönetmelik ve genelgelerin yer aldığı o meşhur hukuk piramidi. Normlar hiyerarşisi hukuk güvencesinin köşe taşı. Özellikle idarenin eylem ve işlemlerinin hukuka uygunluğunu sağlamanın en önemli aracı.

Ters dönen hukuk piramidi

Ancak memlekette hukukun çivisi iyice çıkınca normlar hiyerarşisi de alt üst olmuş durumda. En üstte genelgeler en altta ise anaya ve uluslararası sözleşmeler var artık. Bunun tipik örneklerinden biri 17 Aralık sonrasında adli kollukla ilgili yönetmelikte yapılan malum değişiklik. Ancak tek örnek bu değil.

Marmara Üniversitesi yönetimi 4 Haziran 2013 tarihinde işe gelmeyen ve sendikanın kararı ile greve katılan İletişim Fakültesi asistanlarına "2 yıl süreyle kademe ilerlemesinin durdurulması" cezası vermiş.

Cezanın dayanağı YÖK'ün 12 Eylül'den kalma Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 9. maddesinin (m) ve (t) bentleri. Ceza gerekçesi, verilen görev emirleri yapmamak ve işi yavaşlatmak ve kamu hizmetini aksatmak. Üniversite yönetimin asistanlara vermiş olduğu disiplin cezası hukukun temel ilkelerinin, Anayasa'nın, uluslararası sözleşmelerin ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararlarının hiçe sayılması anlamına geliyor.

Cezaya konu olan eylem KESK'in almış olduğu bir grev kararına katılmaktan ibaret. 4 Haziran günü KESK üyeleri yurt çapında greve gittiler. Dolayısıyla "görev ve emirleri kasten yapmamak" söz konusu değil. Sendika kararı ile greve katılmak söz konusu. Araştırma görevlileri kamu görevlisidir ve kamu görevlileri sendikalarına üye olma ve sendikal eylem hakları var.

Asistanların da grev hakkı var

Önce iç hukuka bakalım. Yargı kararları herkesi bağlar! İstikrar kazanmış Danıştay kararlarına göre sendika kararıyla işe gitmemek, grev yapmak suç değil. Danıştay 12. Dairesinin 2001/4415 ve 8. Dairesinin 1999/2668 sayılı kararları son derece açık. Danıştay, kamu görevlisinin sendikanın aldığı karar doğrultusunda işe gelmemesinin, işini bırakmasının ceza konusu olamayacağını karara bağlamıştır. Danıştay, sendikanın aldığı karar nedeniyle işe gelmeyen kamu görevlisinin 657 sayılı yasaya göre aylıktan kesme ile cezalandırılmasını iptal etmiş ve sendikal kararla işe gelmemeyi geçerli bir mazeret saymıştır. Nitekim bu Danıştay kararları nedeniyledir ki son yıllarda greve giden kamu görevlilerine idari soruşturma açılmıyor.

Bir de Danıştay ve Yargıtay'ın da üzerinde olan İHAM kararlarına bakalım. İHAM, KESK üyesi kamu görevlileri tarafından açılan ve Satılmış ve Diğerleri olarak bilinen davada, Boğaz köprüsünde gişe görevlilerinin çalışma koşullarını protesto için yaptığı iş bırakma eylemi nedeniyle idare tarafından verilen cezayı sendika hakkında müdahale olarak görmüş ve hükümeti mahkûm etmiştir.

Yine İHAM, bir başka kamu görevlisine KESK tarafından düzenlenen toplu eyleme katılmasından dolayı verilen cezayı İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) sendika hakkını güvence altına alan 11. maddesinin ihlali olarak görmüştür (Karaçay Davası). Mahkeme kararları herkesi bağlar.

Bitmedi! İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM İkiz Sözleşmeleri Türkiye tarafından onaylanmış ve kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkını güvence altına alan sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler yasalardan ve yönetmeliklerden üstündür. Dahası öğretimle görevli olan kişilerin grev hakkının sınırlanamayacağı ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından açıklıkla vurgulanmıştır.

İşin tuhaf tarafı bütün bu kurallar Hukuk Fakültelerinde ve Çalışma Ekonomisi bölümlerinde öğrencilere öğretilirken, bir üniversitenin kendi çalışanlarını temel haklarını kullanmalarından dolayı cezalandırması.

Kim bilir, belki de asistanlar için ayrı bir normlar hiyerarşisi vardır! Akademik hiyerarşinin en altında yer alanlara yönetmelik hukuku müstahak olmalı. Neden olmasın! Hukuk güvencesi ortadan kalkarsa her şey mümkün!

Ne normlar hiyerarşisi ne akademik özgürlük, 12 Eylül zihniyeti çok yaşa!

Yel kayadan ne koparır!

BirGün 4 Şubat 2016

Profesör Gerhard Kessler Leipzig Üniversitesi Sosyal Politika kürsüsü başkanıydı. Çalışma ilişkileri konusunda ılımlı görüşleriyle bilinen bir sosyal politikacı olan Kessler Nazilerin 1933'te iktidara gelmesiyle birlikte Leipzig Üniversitesindeki görevinden uzaklaştırıldı. Kessler, savaş politikaları uğruna Naziler tarafından görevine son verilen ilk Alman profesörüydü.

Kessler üniversiteden atıldıktan sonra evinin camları kırıldı, evi ve işyeri arandı ve ardından tutuklandı. Cumhurbaşkanı Hindenburg'un müdahalesi ile serbest bırakılan Kessler Millî Eğitim Bakanlığı'ndan aldığı bir davet ile Türkiye'ye göçtü ve 18 yıl boyunca İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde akademik çalışmalarına devam etti. Kessler, bugün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri olarak anılan Sosyal Siyaset bölümlerinin kurucusudur.

Kessler başta Orhan Tuna olmak üzere Türkiye'de bir sosyal politikacı kuşağının yetişmesinde önemli bir rol oynadı. Profesör Orhan Tuna DP'li yıllarda sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı konusunda gerek Sosyal Siyaset Konferansları ve gerek yazılarıyla kamuoyunun ve işçilerin dikkatini sendikal haklara çekiyordu. Tuna ve arkadaşlarının 1950'li yıllarda sendikal bilincin oluşmasında katkısı büyüktür. Ancak giderek otoriter bir rejime dönüşün DP iktidarının sendika ve grev hakkının telaffuzuna dahi tahammülü yoktu.

DP'nin şahin Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan 20 Mart 1957'de verdiği beyanatta sosyal siyaset seminerlerini veren Tuna ve diğer üniversite hocalarını ağır

ifadelerle itham ediyordu: "Yalnız komünist uşaklığı veya şahıs ihtirasları için, sendikalara siyaset sokmak isteyenler (...) Ellerinde sosyal adaletin bayrağını taşıyanların, şimdiye kadar günlük ve işçi gazetelerindeki başmakaleleri, gazetelerde yazdıkları seminer ve kürsülerde söyledikleri birer birer dökülür ve saçılırsa, bu gibi insanların gizli maksatlarının, maskeli yaygaralarının kökünün nerde olduğunu, bu zakkum ağacının nereden sulandığını bu memlekette anlamayan Türk kalmayacaktır." Bakan Tarhan akademisyenlerin grev ve sendika hakkıyla ilgili konuşmalarını "Birkaç sahte ilim bezirgânının ve İşçilikle alâkası meşkûk sendika esnafının tahrikleri" olarak suçluyordu. Ne kadar tanıdık bir üslup değil mi?

Nazi zulmümden kaçarak Türkiye'ye sığınan Kessler ile otoriter DP rejiminin susturmak istediği asistanı Tuna'nın yaşadıkları akademinin yaşadığı ne ilk ne de son hukuksuzluktu. Kessler şanslıydı Nazi toplama kamplarına gönderilmekten kurtulmuştu. Tuna da şanslı sayılırdı nobran bir bakanın akıl dışı suçlamalarına maruz kalsa da üniversiteden atılmamıştı. Aydınlar, bilim insanları her zaman bu kadar şanslı olmadı. Fikirleri uğruna nice akademisyen ve aydın öldürüldü, hapsedildi, zulme uğradı, kürsülerinden ve işlerinden oldu.

Türkiye'de akademiye yönelik son büyük zulüm dalgası 12 Eylül günlerinde "1402'lükler" ile yaşandı. 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'na dayanarak binlerce kamu görevlisi ile birlikte yüze yakın akademisyen de görevden uzaklaştırıldı.

Son günlerde akademi yeni bir saldırı ve linç dalgası ile karşı karşıya. "Bu suça ortak olmayacağız" başlıklı bildiriyle ülkenin en önemli sorunu, Kürt sorunu konusunda görüşlerini açıklayan ve barış isteyen bilim insanlarına karşı eşine az rastlanır bir sindirme ve linç kampanyası yürütülüyor. Hukuksuz idari ve cezai soruşturmalar, görevden almalar, tehditler, hakaretler dur durak bilmiyor. İfade özgürlüğü ayaklar altında, akademik özgürlük hiçe sayılıyor.

Akademiye, ifade özgürlüğüne ve bilime tahammülsüzlük nasıl da bütün baskıcı rejimlerin/yönetimlerin ortak paydası! Cehaletlerini perdelemek ve halkın öğrenme ve bilme hakkını engellemek isteyenler nasıl da bilime ve üniversiteye saldırıyor.

Bunlar çok tanıdık. Yel kayadan ne koparır! Kalıcı olan hakaretler, soruşturmalar, nobran nutuklar değil fikirlerdir. Sözün karşılığı sözdür. Fikri olanlar fikirlerini yazıyor, söylüyor. Akademinin özü ifade özgürlüğüdür. Fikirlerinizin gücüne inanıyorsanız çıkar söylersiniz. Fikriniz yoksa ikna kabiliyetiniz yoksa tehdit edersiniz, soruşturma açarsınız, gözaltına alırsınız, nobran nutuklar atarsınız...

Barış bildirisini imzalayan akademisyenler ifade özgürlüğünü kullandı. İfade özgürlüğü ne idari ne de ceza soruşturmasının konusu olabilir. Üniversiteler gelecekte kara bir leke ile anılmak istemiyorsa hukuksal dayanağı olmayan idari soruşturmaları durdurmalı ve görevden alınan meslektaşlarımızı görevlerine iade etmelidir.

Unutulmasın tarih ifade özgürlüğü adına bedel ödeyen insanları hep haklı çıkardı.

Üniversitenin aydınlık yüzleri

BirGün 7 Eylül 2016

Aralarında öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, bilime ve hayata dair çok şey öğrendiğim hocalarım, uzun "yol" arkadaşlarım, yakın dostlarım, oda arkadaşlarım, aynı koridoru paylaştığım meslektaşlarım, sıcak bir merhabasıyla, kucaklayışıyla ve ışıl ışıl gülümseyişle yaşama sevincimizi artıran dostlarım, aynı üniversite çatısı altında bilimsel, laik ve demokratik bir eğitim için uğraş verdiğimiz bilim insanları var. Her biri kendi alanında bilime ciddi katkılar sağlamış, alanının önde gelen uzmanları. 19'u Kocaeli Üniversitesi öğretim üyesi olan 41 akademisyen, 1 Eylül 2016 günü yayımlanan 672 sayılı KHK ile kamu görevinden çıkarıldı.

Nerden baksan hukuksuzluk, nerden baksan tutarsızlık, nerden baksan haksızlık! Ömürleri boyunca darbelere karşı durmuş, darbelerin mağduru olmuş, demokrasiyi, barışı ve laikliği savunmuş akademisyenleri darbeci/FETÖ'cü/terörist torbasına atarak üniversiteden uzaklaştırmak cadı avının dik alası. Aralarında adli tıbbın, halk sağlığının, patolojinin, çalışma iktisadının, siyaset biliminin, emek tarihinin önde gelen isimleri var. Her birinin yayımlanmış onca bilimsel kitabı, makalesi ve çalışması var. Onlar her daim insan hakları, demokrasi ve emek mücadelesinin içinde yer almış bilim insanları, onlar Kocaeli Üniversitesi'nin ve akademinin aydınlık yüzleri.

Dünden bugüne bitmeyen kötülük

Türkiye'de üniversiteye dönük cadı avı ilk değil. Behice Boran, Niyazi Berkes, Pertev Naili Boratav 1940'ların karanlığında kürsülerinden uzaklaştırıldılar. Yargı kararıyla geri dönünce bu kez kürsüleri lağvedildi. Onları üniversiteden atanlar hatırlanmıyor; ama Boran, Berkes ve Boratav Türkiye siyaset ve bilim tarihinde ölümsüzleştiler. O günler ayrıca Enver Gökçe'nin dizeleri ile ölümsüzleşti:

"Sizlere selam olsun üniversiteler!
Öğretmenleri alınmış kürsüler, Öğretmenler!
Sizlere selam olsun Hürriyeti yazan eller, dizen eller!
Sizlere selam olsun makineler
Entertipler, rotatifler, bobinler!
Bu gülünç, aşağılık, Namussuz şeyler dışında.
Sana selam olsun
Zincirin, zulmün kâr etmediği
Büyük tahammül!"

Üniversiteye yönelik düşmanlık DP döneminde de sürdü. Üniversite hocaları DP hükümeti tarafından hedef haline getirildi. İşçilere eğitim veren İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Orhan Tuna, dönemin Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan tarafından hedef tahtasına konuldu, "gizli komünist" ilan edildi.

28 Nisan 1960'ta İstanbul Üniversitesi öğrencileri DP hükümetini protesto etmek için Beyazıt Kampüsü'nde toplandı. Kampüse giren polis öğrencilere

müdahale etmeye başlayınca, dönemin Rektörü Ordinaryüs Profesör Sıddık Sami Onar öğrencilerini korumak için polislerin önüne geçti ve üniversiteyi terk etmelerini istedi. Bunun üzerine Sıddık Sami Onar, polis şefleri tarafından dövüldü, yerlerde süründürülerek emniyete götürüldü.

27 Mayıs Darbesi sonrasında Millî Birlik Komitesi, Ekim 1960'ta 147 öğretim üyesini üniversitelerden uzaklaştırdı. Görevine son verilenler arasında Ali Fuat Başgil, Sabahattin Eyüboğlu, Yavuz Abadan, Nusret Hızır, Tarık Zafer Tunaya, Mina Urgan ve Haldun Taner de vardı. 147 öğretim üyesi hiçbir kanıta dayanmadan, dedikodularla, büyük ölçüde üniversite içinden gelen ihbarlarla atıldı. Aralarında Sıddık Sami Onar'ın da bulunduğu çok sayıda bilim insanı bu kararı protesto ederek görevlerinden istifa etti. İstifalar büyük ses getirdi. 147'liler çıkarılan bir yasayla 1962'de görevlerine döndü. Üniversite 12 Mart döneminde baskıya uğradı. Hocalar görevden alındı, hapsedildi. Üniversiteler basıldı.

Üniversitelere yönelik en büyük tasfiye dalgalarından biri 12 Eylül sonrası yaşandı. Bu tasfiye 1402'likler olarak biliniyor. Bu tasfiyeye İÜ SBF öğrencisi olarak tanık oldum. Önce sakallı hocalarımızdan sakallarını kesmeleri istendi. Ardından aralarında hocalarımızın da olduğu 70'ten fazla öğretim üyesi üniversiteden çıkarıldı. 1402'likler arasında Korkut Boratav, Alpaslan Işıklı, Mete Tunçay, Bülent Tanör de vardı. Tasfiye edilenlerden biri sevgili hocam Murat Sarıca idi. Murat Hoca 1982'de profesör olmuştu, ancak YÖK profesör unvanını kullanmasına izin vermedi. Murat Sarıca, dersinden sınava gireceğimiz 14 Şubat 1983 sabahı Aydın Aybay ile birlikte hiçbir gerekçe gösterilmeden görevinden alındı. Hoca sınavları yaptı, kâğıtları okudu, notları verdi. Ancak bir başka hoca onun yerine kâğıtları imzaladı. Görevden alınması Murat Sarıca'ya çok ağır gelmişti. Bir süre sonra hastalandı, çok yaşamadı, 15 Eylül 1983 günü 57 yaşında, arkasında temel eser niteliğinde çok sayıda kitap bırakarak yaşama veda etti. Sadece Murat Sarıca mı? Okulumuzun kurucusu ve ilk dekanı Tarık Zafer Tunaya da emekliliğine üç ay kala görevinden alındı. 1402'likler 1990'da görevlerine döndü. Onlar bilim tarihinde saygın yerlerini aldılar. Kenan Evren ve İhsan Doğramacı ise malum.

Üniversite de çoraklaşıyor

Son üniversite tasfiyesine bir üniversite mensubu olarak tanık oluyorum ve kahroluyorum. Aralarında Kocaeli Üniversitesi'nin aydınlık yüzleri, arkadaşlarım, dostlarım, hocalarım; Adem Yeşilyurt, Aynur Özuğurlu, Burcu Yakut Çakar, Cengiz Erçin, Derya Keskin Demirer, Gül Köksal, Güven Bakırezer, Hakan Koçak, Hülya Kendir, Kuvvet Lordoğlu, Nilay Etiler, Mehmet Rauf Kesici, Ruhi Demiray, Onur Hamzaoğlu, Özlem Özkan, Ümit Biçer, Veli Deniz, Yücel Demirer ve Zelal Ekinci'nin de bulunduğu toplam 41 öğretim üyesi darbe/terör torbasına atılarak, hukuksuz ve keyfi bir kararla meslekten çıkarıldı.

Edindiğim akademik ve insani değerlerde büyük payı olan sevgili hocam, tez danışmanım Kuvvet Lordoğlu, ömrü boyunca kamu çıkarı ve kamu yararı için mücadele eden hocam kamu görevinden çıkarıldı. Yazdığı kitaplar ile ça-

lışma iktisadının duayenleri arasında yer alan Kuvvet Hoca, bölüm koridorumuzun tebessümü ve moral kaynağımız aramızdan alındı. Oda arkadaşım, yol arkadaşım, bilimi iştahla seven Hakan da (Koçak) üniversiteden koparıldı. Bölüm arkadaşım Derya, alt kat komşularımız Yücel, Güven, Ruhi, Hülya ve Adem de aramızdan koparıldı. Üniversite, fakülte, bölüm daha da çoraklaştı.

Onları şimdilik uğurluyoruz. Kimsenin şüphesi olmasın, bu hukuksuz ve haksız karar er geç ortadan kalkacak; tıpkı 147'liler gibi, tıpkı 1402'likler gibi, üniversitenin aydınlık yüzleri olan arkadaşlarımız, hocalarımız kürsülerine, derslerine, öğrencilerine geri dönecekler.

Bilim kazanacak, kötülük kaybedecek!

Hukuksuz tasfiyeler durdurulsun!

BirGün 22 Eylül 2016

15 Temmuz kanlı darbe teşebbüsünün ardından ilan edilen olağanüstü hâl döneminde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) ile on binlerce kamu görevlisi kamu görevinden temelli olarak çıkarıldı veya açığa alındı. Son olarak ezici çoğunluğunu Eğitim Sen üyelerinin oluşturduğu 11 bin öğretmen "terörle bir şekilde iç içe olduğu tahmin edildiği" gerekçesiyle açığa alındı.

Bu süreçte ciddi hukuksuzluklar ve hak ihlalleri yaşanmaya devam ediyor. Darbeyle ve darbe teşebbüsü ile bağlantısı kurulamamış ve suç işlediği kanıtlanmamış çok sayıda kamu görevlisi ömür boyu kamu hizmetinden menedildi ve damgalandı. Bu insanların başka bir iş bulmaları da imkânsız hale getirildi.

Hukuk devletinin olmazsa olmaz ilkeleri suç ve cezaların şahsiliği ile masumiyet karinesidir. Bu ilkeler OHAL koşullarında dahi askıya alınamaz ve ihlal edilemez. Hukuk devletinde suç ve ceza kanunla düzenlenir, suçlamalar kanıta dayanır ve suçlanan kişi adil yargılanma ve savunma hakkına sahip olur. Ancak OHAL döneminde bu ilkelerin ciddi biçimde ihlal edildiği vahim örnekler yaşanıyor.

Görevden uzaklaştırılan öğretmenlerle ilgili bu kanaate kim, hangi delillere dayanarak vardı? Deliller nedir, bu deliller hukuka uygun mu? Eğer bu 11 bin öğretmen hakkında idarenin elinde hukuki delil varsa neden haklarında bugüne kadar idari ve cezai soruşturma açılmadı? Neden beklendi? Dün suç olarak değerlendirilmeyen fiillerin bugün suç olduğu kanaatine nasıl varıldı?

Hukuki kanıt olmadan sırf amirlerin kanaati veya "sosyal çevre bilgisi" gibi ucubelerle 11 bin öğretmeni "terörist" olarak damgalamak ve açığa almak hukuk cinayetidir. Elbette kamu görevlileri dâhil hiç kimsenin suç işleme imtiyazı yoktur. Ancak hiçbir kamu görevlisi adil yargılama ve savunma hakkı gasp edilerek işten atılamaz Hakkında bu yönde yargı kararı

bulunmayan öğretmenleri "terörist" olarak damgalamak, iftira atmak ve görevden uzaklaştırmak, işten çıkarmak suçtur.

Görevden alınan öğretmenlerin önemli bir bölümü için ileri sürülen gerekçe sendikanın almış olduğu eylem kararına katılmaktır. Bu hukuksuz ve keyfi bir gerekçedir. Sendika kararıyla iş bırakma eylemine katılmak suç değildir. Danıştay ve Anayasa Mahkemesine göre sendika kararıyla iş bırakmak sendikal faaliyetin bir parçasıdır. Sendika kararıyla iş bırakma eylemine katılan memura değil memuriyetten çıkarma cezası disiplin cezası dahi verilemez. Sendikanın almış olduğu kararın suç olduğuna ilişkin bir yargı kararı olmadan bu eyleme katılanlar suç işlemiş sayılamaz. Dahası öğretmenler dâhil hiç kimse işlendiği zaman suç olmayan bir fiilden dolayı sonradan cezalandırılamaz.

Bunca hukuksuzluk içinde 674 sayılı KHK ile ÖYP'li araştırma görevlilerine yapılan haksızlık yeterince gündeme gelmedi. 674 sayılı KHK ile görece güvenceli bir pozisyon olan 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu 33/a maddesi kapsamında yer alan binlerce asistan güvencesiz bir kadro olan 50d kapsamına alındı. KHK ile yapılan bu düzenleme adaletsizdir ve hukuksuzdur. Yükseköğrenim kadro meselesi OHAL KHK ile düzenlenemez. OHAL KHK ile kanunlarda kalıcı değişiklikler yapılamaz.

50d kadrosuna atanmak (doktora bitince kadro verilmezse) üniversiteden atılmak anlamına geliyor. Güvencesiz 50d kadrosunda bulunan asistanların 33/a kapsamına alınması gündemdeyken, ÖYPli asistanların 50d kapsamına alınması garabettir. Bu kadrolara hak etmediği halde Cemaat/FETÖ bağlantısı ve mensubiyeti nedeniyle atanan ÖYP'liler ile ilgili hukukun gereği yapılmalı, ancak bütün ÖYP'lilerin kazanılmış haklarını yok etmek hukuksuzluktur. Kolektif suç ve ceza olmaz.

Binlerce ÖYPli asistan doktorası bittiğinde üniversiteden atılabilir. Doktorasını tamamlamış ancak henüz kadroları verilmemiş asistanlar için ise daha yakın bir tehlike söz konusudur. Binlerce genç akademisyeni bilimsel çalışmadan uzaklaştırmak, onca çileli doktora sürecini tamamlamış insanların işiyle, aşıyla oynamak akılla, bilimle, hukukla, vicdanla bağdaşmaz. Üniversitelerde ciddi biçimde nitelikli öğretim üyesi açığı varken yetişmiş insanları üniversiten uzaklaştırmak vahim bir uygulamadır. YÖK bu yanlıştan biran önce dönmeli ve ÖYP'li araştırma görevlilerini eski statülerine iade etmelidir.

Darbeyle somut bir ilişkisi olmayan, darbeye destek vermemiş kamu görevlilerinin, meslekten çıkarılması ömür boyu tüm ekonomik ve sosyal haklarından ve bunun doğal sonucu olarak kişi hak ve özgürlüklerinden yoksun bırakılması temel hak ve özgürlüklere vurulmuş bir darbedir. Darbeyle ve darbecilerle mücadeleye evet, hukuksuz tasfiyelere ve cadı avına hayır!

Kamu görevlilerinin hukuksuz biçimde tasfiye dilmesi Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerine, Avrupa Sosyal Şartı'na ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'ne ciddi aykırılık oluşturmaktadır. Bu konuyu gelecek yazıda ele alacağım.

Kasvetli zamanlarda "gönüllü kulluk"

BirGün 10 Ekim 2016

Zor ve kasvetli zamanlarda yaşıyoruz.
Kanlı darbe girişimi sonrasında memleketin hali hal değil. Darbe soruşturmalarında ve darbecilerle mücadele adı altında yaşanan hukuksuzluk, belirsizlik ve keyfilikler koyu bir korku ve kaygı iklimi yaratıyor.

Aylardır bitmeyen operasyonlar, gözaltılar, tutuklamalar, soruşturmalar, görevden almalar ve işten çıkarmalar herkesi tedirgin ediyor.

Nasıl etmesin!

Darbecilerle yıllardır işbirliği içinde olduğu bilinen makam ve mevki sahiplerine dokunulmazken, bir vakitler suç olmayan işler yapan sıradan memurlar işlerinden atılıyor, ailesi ile birlikte açlığa terk ediliyor. Demokrasi ve barışı savunan yazarlar, araştırmacılar hapsediliyor. Darbe girişimiyle alakası olmayan muhalifler darbe fırsat bilinerek işten atılıyor, üniversiteden çıkarılıyor, gözaltına alınıyor, hatta tutuklanıyor.

Herkesin her an gözetlendiği, herkesin her an başına bir haksızlık gelebileceği, at izinin it izine karıştığı, kurunun yanında yaşın da yanmasının olağan hale geldiği algısı yaygınlaşıyor. Bu kadarı da olmaz" aşaması çoktan geçilmişti. "Burası Türkiye her şey olur" kıvamındaydı işler. Şimdi ise "OHAL'de her hal mümkün" aşamasındayız.

Bütün bunlar hukuksuzluğun sonucu. Zücaciye dükkânına fil gibi girmenin sonucu. Darbecilerle mücadelenin hukuk içinde sürdürülmemesinin sonucu.

Bu yaşananların siyasal, toplumsal etkileri ve sonuçları daha belirgin, daha su yüzünde. Öte yandan bu yaşananlar insanların ruh halinde büyük yıkımlara, kırılmalara yol açıyor.

Hayır, darbeyi fırsat bilip rakip gördüklerini temizleyen güç sahiplerinden, çalışma arkadaşlarını ihbar edenlerden, işten attıranlardan söz etmiyorum. Onlardan söz etmeye değmez. Çalışma arkadaşları işten atılırken görmezden gelmeler, kapı komşusu eşyalarını toplarken odasına kapanmalar, durup selamlaşma yerine hızlıca geçmeler, yol değiştirmeler, hocasına ve arkadaşına bir geçmiş olsun telefonu edememeler, "aman bana dokunmasınlar" söz ettiklerim.

Hukuk güvenliği olmayınca herkes korkabilir, herkes kaygı duyar. Hele gücün dizginlerinden boşaldığı zamanlarda herkes tedirgin olur. Mesele korku ve kaygı duymak değil, korku ve kaygı duyarken ne yaptığın. İnsanların başını eğmesi, gözlerini kaçırması, ruhunu örselemesi, kendini ezmesi mesele.

Bu cadı avında üniversiteden koparılan Cengiz Hoca (Erçin) odasını toplarken, yaptığı konuşmada "kanser hücrenin faşizmidir" benzetmesiyle mesleğine hâkimiyetin de veciz bir örneğini vermişti. Evet, faşizm sadece bir baskı rejimi değil, toplumun dokusunun bozulması, insanın insaniyetini kaybetmesinin sonucu aynı zamanda.

La Boetie, *Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev*'de insanların nasıl olup da itaat etmekle kalmayıp, boyun eğmeyi arzuladıkları, gönüllü kulluğa yöneldikleri sorusuna yanıt ararken *"erdemsizliğin daha ileriye gidemeyeceği doğal bir sınır vardır"* der. Faşizmin insanın vicdanını teslim alması, erdemsizliğin doğal sınırlarının da ötesine geçilmesi demek.

Bu zor ve kasvetli günlerde bir okuma önerisi: *Etienne de* La Boetie *(Çeviri ve Yorum: Mehmet Ali Ağaoğulları, İmge Kitabevi*

Boşuna mı okuyor bu çocuklar?

BirGün 23 Eylül 2019

Yeni akademik yıl başladı. Milyonlarca üniversite öğrencisi -bu arada 7,7 milyon üniversite öğrencisi var- eğitim-öğretim hayatlarının son düzlüğüne girdi. Bu çocuklar iş bulmak için okuyor, daha iyi iş bulmak için okuyor? Aileler çocuklarını üniversitelere iş bulacakları ümidiyle yolluyor. Sonra bir gün tam üniversiteler açılırken, bu yıl üniversiteyi kazanan çocuklar gelecek hayali kurarken, aileleri çocuğum artık üniversitede diye derin bir nefes alırken "her üniversite mezunu iş bulacak diye bir şey yok" diye bir cümle duyuyorlar. Nasıl yani? Boşuna nı okuyor bu çocuklar?

Üniversiteye yeni başlayanların ilk sorusu okudukları bölümün iş olanaklarının ne olduğu. Önemli bir bölümü okudukları programa isteyerek, bilinçli bir tercihle değil açıkta kalmamak için kayıt yaptırıyor. En zoru da bu. Hem öğrenci için hem öğretim üyesi için. Son sınıftakileri ise büyük bir kaygı sarmış durumda. Çok değil 6 ay sonra ne yapacağım kaygısı.

Sadece bir üniversite diplomasına sahip olmak için herhangi bir bölüme kayıt yaptırmak. Kamu üniversitelerine giremeyip avuç avuç para dökerek burslu veya yarı burslu bir özel üniversiteyi, meslek okulunu bitirmeye çalışmak...

Bir yanda yıllarca o sınav senin bu sınav benim at yarışı gibi hazırlanan çocuklar. Bir yanda eldekini avucundakini özel okullara, kurslara yatıran aileler. Birer test makinesine dönüşen çocuklar. Bir yanda mantar gibi türeyen apartman üniversiteler yüksekokullar. Yetersiz kadrolarla "mış" gibi yapan üniversiteler. Kampüssüz, yeşil alansız, konferans salonsuz, spor salonsuz, çimensiz adı üniversite olan binalar. Giderek çölleşen, bilimsel özerkliği yok olan ve birer dershaneye dönüşen üniversiteler.

2000'lerin başında 70 civarında olan üniversite sayısı 200'ün üzerine çıktı. Üniversitelere kayıtlı öğrenci sayısı 2002-2003 öğretim yılında 1,9 milyon idi. 2018-2019 öğretim yılında 7,7 milyon. Sadece 400 bine yakın yüksek lisans öğrencisi var, 100 bin de doktora! Peki, niçin okuyor bu çocuklar? Yükseköğrenime hücumun nedeni ne?

Nedeni açık. Diploma-iş bağı çoktan kopsa da insanlar eğitimi hâlâ bir sosyal mobilite aracı, iş bulma aracı olarak görüyor? İş bulma şanslarının artması için üniversiteye hücum ediyorlar. 20 yıl önce meslek lisesi mezunu olmak iş bulmak için fazlasıyla yeterli iken bugün sıradan bir iş için bile üniversite mezuniyeti ve yabancı dil şartı aranıyor. Ancak arzı bollaşan metanın değeri düşüyor. Piyasa bu! Arz ve talep kanunu!

Bunca üniversite, şişirilen kontenjanlar, kuş uçmaz kervan geçmez ilçelere kurulan fakülteler, apartman üniversiteler, lise düzeyine inen öğretim kalitesi, iş olanağı olmadığı halde açılan ikinci öğretimler. Sonuç: her dört işsizden biri üniversite mezunu. 2002 yılında 267 bin olan üniversiteli işsiz sayısı 2019'da 1 milyon 57 bine ulaştı.

Her üniversite mezunu iş bulmayacaksa neden bunca artıyor okul sayısı, öğrenci sayısı? Devlet herkesin iş bulmasını sağlayacak önlemleri almayacaksa neden anayasada, devletin sosyal bir hukuk devleti olduğu yazıyor? Madem "her üniversite mezunu iş bulacak diye bir şey yok" niye anayasada çalışma hakkı var. Anayasa der ki, "çalışmak herkesin hakkıdır." Anayasa derki "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Ve anayasa der ki, "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır." Nokta!

Çalışmak her yurttaşın temel hakkıdır, çalışmak ve iş bulmak her üniversite mezununun hakkıdır. Hem de nitelikli ve insana yaraşır işler. Bu işler kendiliğinden bulunmaz. Devlet iş bulmakla, iş yaratmakla, çalışma hakkını sağlamakla yükümlüdür. Devlet şirket değildir. Devlet şirket yönetir gibi yönetilmez. Devlet işsize iş bulacak, iş yaratacak, işi olamayana yaşamını sürdürecek temel bir vatandaşlık geliri sağlayacak, herkese sosyal güvenlik sağlayacak. Sosyal hukuk devleti bu demektir. Değilse değiştirin anayasayı ve kaldırın "sosyal hukuk devleti" ilkesini ve "devlet devasa bir şirkettir" deyin olsun bitsin. XIV Louis "Devlet benim" demişti. Neoliberal çağda devlet şirket oluyor.

İş bulamayacaklarsa, gelecek hayali kuramayacaklarsa niye okuyor bu çocuklar? Sadece bu sorunun cevabını bile öğrenseler yeter. Üniversite her şeyden önce düşünmeyi, sorgulamayı doğru sorular sormayı, şüphe etmeyi, görünenin ardındaki gerçeği öğretmeli. İşte bunun için okuyun çocuklar!

Okuma önerisi: Bu yazının başlığına ilham veren ve okumuş işsizliğini ele alan şu kitabı bilhassa okuyun çocuklar. *"Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, Tanıl Bora, İlknur Üstün, İletişim Yayınları, 2017.

Çalışma hakkı, ayrımcılık ve akademik ihraçlar

BirGün 28 Aralık 2020

Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonunun görev süresinin bir yıl süreyle uzatılması hakkında karar (2020/562) 25 Aralık 2020 tarihli Remi Gazete'de yayımlandı. Bilindiği gibi 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin ardından 20 Temmuz 2016'da ilan edilen Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında çok sayıda Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarıldı. Komisyon tarafından açıklanan bilgilere göre bu KHK'ler ile 125 bin 678 kamu görevlisinin ihracı başta olmak üzere, 3 bin 213 rütbe alma, 270 yurtdışı öğrencilikle ilişiği kesilme, 2 bin 761 kurum ve kuruluş kapatma da dahil olmak üzere toplam 131 bin 922 işlem gerçekleştirildi.

KHK'ler ile yapılan kamu görevinden ihraç işlemlerinin ezici çoğunluğu darbe teşebbüsünü gerçekleştiren FETÖ yapılanması üyeliği, mensubiyeti, aidiyeti, iltisakı veya irtibatı gerekçesiyle yapılırken, darbe teşebbüsü ile uzaktan yakından ilgilisi olmayan ve sadece "bu suça ortak olmayacağız" başlıklı bir bildiriyi imzalayan 406 akademisyen de "darbe girişimi" torbasına konularak KHK'ler ile görevlerinden ihraç edildi.

Öte yandan bu işlemlere karşı yargıya yoluna başvurma ve adil yargılanma hakkı da ortadan kaldırıldı ve KHK'lerle ilgili itirazlar için idari bir kurul olan Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu kuruldu. 7075 sayılı Kanuna göre toplam yedi kişilik komisyonun üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından kamu görevlileri arasından, bir üyesi İçişleri Bakanı tarafından mülki idare amirleri arasından, bir üyesi Adalet Bakanı tarafından hâkim ve savcılar arasından ve iki üye de HSK tarafından Danıştay ve Yargıtay üyeleri arasından seçiliyor. İdari nitelikli bir kurul olan Komisyonun çoğunluğu idarecilerden oluşuyor. Komisyon 23 Ocak 2017'de kuruldu, Aralık 2017'den itibaren karar vermeye başladı. KHK ile ihraç edilenler Komisyon karar verdikten sonra, Komisyon kararlarına karşı Hâkimler ve Savcılar Kurulunca belirlenen Ankara idare mahkemelerinde ilgilinin en son görev yaptığı kurum veya kuruluş aleyhine iptal davası açabiliyor.

İki yıl görev yapması öngörülen Komisyon henüz işlemleri tamamlayamadığı gerekçesiyle görev süresi yeniden uzatıldı. Komisyonun açıklamasına göre 2 Ekim 2020 tarihi itibariyle Komisyona yapılan toplam 126 bin 300 başvurunun 110 bin 250'si karara bağlandı. 12 bin 680 başvuru kabul edilirken, 97 bin 570 başvuru reddedildi. İncelemesi devam eden başvuru sayısı ise 16 bin 50. Komisyon bugüne kadar "Bu suça ortak olmayacağız" başlıklı bir bildiriyi imzalayan akademisyenler hakkında hiçbir karar vermedi. Adil ve hızlı bir yargılama işleminin olmaması (dahası yargı sürecinin işlememesi) nedeniyle KHK'lerle yapılan ihraçlar büyük mağduriyetlere yol açtı. Çalışma hakkı ihlal edildi. Barış Bildirisine imza attığı için ihraç edilen Çukurova Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'nden akademisyen Mehmet Fatih Tıraş ihraç kararının ardından intihar etti.

Yargı: Hak ihlali var ve suç yok

Bildiriyi imzalayan 822 akademisyen hakkında caza davaları açıldı. Bu davalarda verilen bazı cezalar nedeniyle konu bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesine taşındı. Anayasa Mahkemesi 2018/17635 sayılı başvuruyu 26 Temmuz 2019 tarihinde karara bağladı ve karar 19 Eylül 2019 tarih ve 30893 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak kesinleşti. Anayasa Mahkemesi, bildiriyi imzalayanlara verilen cezaların hak ihlali olduğuna ve yeniden yargılama yapılarak hak ihlalinin ortadan kaldırılmasına hükmetti. Böylece ülkemizin en üst yargı organı olan Anayasa Mahkemesi "bu suça ortak olmayacağız" başlıklı bildiriyi imzalamanın ifade özgürlüğü kapsamında olduğuna ve suç olmadığına hükmetmiş oldu.

Anayasa Mahkemesi'nin söz konusu kararını takiben ceza mahkemeleri Barış Bildirisine imza atan akademisyenlerin beraatine karar verdi. Ceza mahkemelerinin vermiş olduğu kararlarda "Terör örgütü propagandası yapmak suçundan cezalandırılmaları istemiyle mahkememizce kamu davası açılmış ise de sanığın üzerine yüklenen suçun yasal unsurlarının oluşmadığı, bu haliyle sanık için yüklenen fiilin kanunda suç olarak tanımlanmamış olduğu anlaşıldığından sanığın beraatine karar verilmiştir" denmektedir. (Bu konudaki bazı kararlar şöyledir: İstanbul.13. Ağır Ceza Mahkemesi Dosya No: 2019/448 E., 2019/353 K., C. Savcılığı 2019/45540 E., İstanbul 27. Ağır Ceza Mahkemesi Dosya No:2019/98 E., 2019/314 K., C. Savcılığı 2019/27142 E.).

Bilindiği gibi Anayasa'nın 153. maddesine göre "Anayasaya Mahkemesi kararları kesindir" ve "Anayasa Mahkemesi kararları yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzelkişileri bağlar." Anayasa'nın 138. maddesine göre ise "Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez."

Anayasa Mahkemesi ve ceza mahkemeleri Barış Bildirisini imzalayan akademisyenler ile ilgili kesin ve bağlayıcı kararını vermiştir. AYM ve ceza mahkemelerine göre bildiriyi imzalamak suç değildir. Bildiriyi imzalayan akademisyenler beraat etmiştir. Bu kararlar idareyi bağlar ve bu kararın uygulanmasının geciktirilmesi Anayasa'nın 138 ve 153. maddelerinin ihlalidir. Komisyon bir açıklamasında "yargı mercileri tarafından verilen kararlar da UYAP sistemi üzerinden takip edilmektedir" demektedir. Yargı organlarının kararları ortadadır ve Komisyon AYM ve ceza mahkemelerinin kararlarını esas alarak Barış Bildirisi imzacısı akademisyenlerin ihraç işlemlerini iptal etmeli ve görevlerine iadelerini karara bağlamalıdır.

12 Eylül, 1402'likler ve ILO normları

İhraç edilen Barış Bildirisi imzacısı akademisyenleri sadece ifade özgürlükleri değil çalışma hakları da ihlal edilmektedir. Çalışma haklarının ihlali ciddi yaşam hakkı ihlallerine de yol açıyor. Çalışma hakkı Anayasa ve Türkiye tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 sayılı sözleşmesi ile güvence altına alınmıştır. Türkiye 12 Eylül döneminde de benzer bir süreç yaşamış ve darbenin ardından sıkıyönetim komutanlarına hem merkezi hem de yerel çalı-

şanlarının işten çıkarılma yetkisinin verilmesi üzerine, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan binlerce kişi ideolojik nedenlerle işten çıkarılmıştı. Üniversitelere yönelik en büyük tasfiye dalgalarından biri de 12 Eylül sonrasında yaşanmıştı. "1402'likler" olarak bilinen bu tasfiye ile 70'ten fazla öğretim üyesi üniversiteden çıkarıldı. 1402'likler arasında Kokut Boratav, Alpaslan Işıklı, Mete Tunçay, Bülent Tanör de vardı. 1402'liler uzun bir hukuk mücadelesinin sonunda 1990'ların başından itibaren üniversitedeki görevlerine döndüler.

"1402'likler" ILO tarafından da gündeme alındı ve ILO Aplikasyon Komitesi 1989 yılında Türkiye'nin özel paragrafa alınmasını kararlaştırdı. "Özel paragraf" ilgili ülkenin ağır hak ihlali yaptığı anlamına geliyor. ILO kararında sıkıyönetim komutanlarına tanınan tüm kamu kurumlarında çalışan personelin işine son verme ve yerini değiştirme yetkisinin politik değerlendirmeler doğrultusunda yapıldığı vurguladı. Komitenin raporuna göre Eylül 1980'den sonra 8 bin 500 kişinin (üniversite öğretim üyesi, öğretmen, sivil memur ve kamu teşebbüslerinde çalışan memurlar) 1402 sayılı yasanın uygulamasıyla ya işini kaybettiğini ya da başka bir yere sürüldü. Komite bu uygulamanın 111 sayılı iş ve meslekte ayrımcılıkla ilgili ILO sözleşmesinin ağır ihlali olduğu sonucuna vardı.

Türkiye'nin de taraf olduğu 111 sayılı Sözleşme "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal düşünce, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma …" şeklinde işlemleri ayrımcılık olarak tanımlıyor.

KHK'ler ile yapılan ihraçların ardından ILO, 2017 yılından itibaren 111 sayılı sözleşme kapsamında Türkiye'yi yeniden izlemeye aldı. Nitekim ILO Uzmanlar Komitesi, 2020 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunulmak üzere Türkiye'nin durumu ile ilgili 111 sayılı Sözleşme kapsamında ayrıntılı bir rapor hazırladı ve KHK'ler ile yapılan ihraçlar konusunu ele aldı. İhraç edilen Barış Bildirisi imzacısı akademisyenler yargı kararlarına rağmen işlerine döndürülmez ise önümüzdeki dönemlerde konunun ILO gündemine tekrar gelmesi kaçınılmaz olacak. ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi ve Türkiye'nin durumuna ilişkin daha ayrıntılı bilgi için Prof. Dr. Pir Ali Kaya'nın DİSK-AR tarafından yeni yayımlanan ILO 100. Yıl Kitabı'nda yer alan "ILO'nun 100. Yılında 111 sayılı Sözleşme: Türkiye-ILO İlişkileri Açısından Bir Değerlendirme" başlıklı makalesine bakılabilir. Kitaba PDF olarak şu bağlantıdan ulaşılabilir: http://arastirma.disk.org.tr/?p=4682

Ocak 2021'de Barış Bildirisinin açıklanmasının üzerinden 5 yıl, ihraçlar üzerinden ise 4,5 yıla yakın süre geçmiş olacak. Anayasa'nın 138 ve 153. maddeleri herkesi bağlar ve yargı kararlarının uygulanmasının geciktirilmesi Anayasa'ya aykırılık oluşturan bir fiildir. AYM ve yargı organı kararları OHAL Komisyonunu da kesin biçimde bağlıyor. Açık ve uyulması zorunlu yargı kararlarına rağmen OHAL Komisyonu neyi bekliyor? 2021'de OHAL Komisyonu daha da gecikmeksizin AYM ve ceza mahkemelerinin kararlarının gereğini yerine getirmeli ve imzacı akademisyenler için gecikmeksizin görevlerine iade kararı vermelidir.

Türkiye'de sosyal bilimcinin serencamı: Orhan Tuna'dan Ayşe Buğra'ya...

BirGün 8 Şubat 2021

Bugün Türkiye'de yolu sosyal politikadan geçen herkesin çok iyi bildiği iki bilim insanından söz edeceğim. Sosyal politika öğrencileri ve sosyal politika öğreten akademisyenler ve ülkemiz bu iki hocaya çok şey borçlu. Eserleri sosyal politika ve çalışma ekonomisi bölümlerinde temel kaynaklar arasında. Kendi alanlarının üretken ve öncü isimlerinden iki bilim insanı, iki kıymetli hocadan Orhan Tuna ve Ayşe Buğra'dan söz edeceğim.

Prof. Dr. Orhan Tuna Türkiye'de sosyal politikanın öncü isimlerindendir. Nazilerden kaçarak Türkiye'ye yerleşen ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde sosyal siyaset kürsüsünün kurulmasına öncülük eden Gerhard Kessler'in asistanı olan ve 1951'de profesör olan Tuna sosyal politikanın kurumsallaşmasına büyük katkılar yaptı.

Sosyal politikanın öncülerinden Orhan Tuna

Tuna sosyal politika ve çalışma ilişkilerinin sadece teorisi ile ilgilenmedi. Bir yandan sendikaların kuruluş çalışmalarına destek verirken, öte yandan sendikacılara ve işçilere dönük eğitim çalışmalarında yoğun olarak yer aldı. 1948 yılında Tuna'nın da aktif çabaları ile başlayan Sosyal Siyaset Konferansları dizisi ile sosyal politika literatürüne ve uygulamasına büyük katkı yaptı. Tuna 1947-1960 döneminde sosyal siyaset ve sendikacılık konusunda ilk akla gelen bilim insanlarından biriydi.

İktisat Fakültesi dekanlığı ve sosyal siyaset kürsüsü başkanlığı da yapan, yüzlerce makalesi, çevirisi ve çok sayıda kitabı olan Orhan Tuna 1951 yılında Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti başlıklı çalışmasını yayımladı. Grevin yasak olduğu, dahası greve teşvikin bile cezalandırıldığı bu yıllarda Tuna'nın bu eseri grev hakkının gündemde tutulması ve savunulmasında önemli bir bilimsel dayanak olur. Tuna'nın grev hakkını savunması, işçileri eğitmesi, sendikacılığı güçlendirmeye çalışması DP iktidarının hoşuna gitmedi. Ilımlı görüşleri ile bilinen Tuna 1950'lerin ikinci yarısında hedef alındı ve ağır itham ve baskılarla karşılaştı. 1950'lerin ikinci yarısı DP için iktidar sarhoşluğu ve kesif otoriterleşme yıllarıdır. DP muhalefete karşı tahammülsüzdür, nobrandır ve hoyrattır. Sendikalar, üniversiteler ve Orhan Hoca da bundan payını alır.

Bilime ve sendikalara tahammülsüzlük

DP Hükümeti kontrol altına alamadığı Türk-İş'i kapatmak, her türlü üst düzey örgütü (Birlik, Federasyon, Konfederasyon) ortadan kaldırmak ister. Sendika ve sendikacılara yönelik tutumun dönüm noktalarından biri sendika birliklerinin kapatılması, diğeri ise İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Kürsüsünce düzenlenen seminerlerin engellenmesi ve Profesör Orhan Tuna'nın hedef alınmasıdır. 1956'da sendikalara ve sendikacılara yönelik baskılar sendika birlik ve federasyonlarının kapatılması ile doruk noktasına ulaşır.

Aynı hukuki statüye sahip olmalarına rağmen birlik ve federasyonlardan bazılarının kapatılıp bazılarının kapatılmaması dikkat çeker. Yöneticileri DP'li olan sendika birliklerine dokunulmazken Adana, Ankara, Eskişehir, Bursa, Kocaeli, İskenderun, Gaziantep ve Diyarbakır'daki birlik ve federasyonlar ile İstanbul Gazeteciler Sendikası kapatılır.

DP'nin sendika ve sendikacılara yönelik baskıcı uygulamalarının bir diğer örneği Sosyal Siyaset Konferanslarının engellenmesi olur. Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Kürsüsü tarafından 1948 yılında başlatılan ve her yıl düzenlenen, sosyal politika konularında Türkiye'den ve yurt dışından bilim insanlarının, uzmanların, sendika ve işveren örgütleri temsilcilerinin tebliğler sundukları toplantılardı. Bu tebliğler Sosyal Siyaset Konferansları adı altında kitaplaştırılıyordu. Sosyal Siyaset Konferansları bugün de yayınına devam eden sosyal politika ve çalışma alanında önde gelen bir dergidir.

Bu konferanslarda verilen derslerin bazılarını beğenmeyen dönemin Çalışma Bakanı Mümtaz Tarhan ile üniversite arasında ciddi görüş ayrılığı ortaya çıkar. Tarhan sosyal politikanın klasik sayfalarını teşkil eden ücret teorilerinin dahi işçilere öğretilmesinden hoşlanmadığını söylemekten çekinmez.

Bilime "kökü dışarıda" suçlaması

Bardağı taşıran damla Türk-İş Genel Sekreteri İsmail İnan'ın 1957'de Sosyal Siyaset Konferansları dizisi içinde yapacağı konuşma olur. Ankara Valiliği bu konferansa izin vermeyince İnan konferansın özetini Ulus gazetesinde yayınlatır. Çalışma Bakanı Tarhan ise "Hükümetin yasakladığı konferansı nasıl basına verirsin" diyerek sert bir tartışma başlatır. Bakan Tarhan, İnan'ın seminerinin yasaklanmasıyla ilgili olarak verdiği demeçte, semineri verecek olan kişinin işçi olduğunu, üstelik ilk tahsil diploması bile olmadığını; bu konferansları verenlerin ve kalemlerini çalışma mevzuatı konusunda işletenlerin "maksatlı" hareket ettiklerini ve "kökü dışarıda ideolojiler" yaydıklarını iddia eder.

Bakan Tarhan işçi konferansının İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde yapılmasına karşı çıkmakla kalmaz 20 Mart 1957'de hocaları ve sendikacıları yabancı ideolojilere hizmet etmekle şöyle suçlar: "Yalnız komünist uşaklığı veya şahıs ihtirasları için, sendikalara siyaset sokmak isteyenler, ellerinde sosyal adaletin bayrağını taşıyanların, şimdiye kadar günlük ve işçi gazetelerindeki başmakaleleri, gazetelerde yazdıkları seminer ve kürsülerde söyledikleri birer birer dökülür ve saçılırsa, bu gibi insanların gizli maksatlarının, maskeli yaygaralarının kökünün nerde olduğunu, bu zakkum ağacının nereden sulandığını bu memlekette anlamayan Türk kalmayacaktır."

DP için kendinden farklı düşünen herkes komünistti! Komünist ithamı üniversiteyi ve bilim dünyasını şeytanlaştırmanın en önemli manivelasıydı. DP'nin ılımlı ve liberal görüşlere bile tahammülü yoktu. Çalışma Bakanlığı, Sosyal Siyaset Konferanslarını düzenleyen Prof. Dr. Orhan Tuna'ya cephe alır Tuna'yı İl Hakem Kurulundaki görevinden almak ister Bunu öğrenen Tuna, İl Hakem Kurulundan kendisi istifa eder.

Akıl Tutulması

DP'nin Çalışma Bakanı Tarhan'ın Sosyal Siyaset Konferanslarının yasaklanması ile ilgili bir değerlendirmesi DP iktidarının nasıl bir akıl yitimi yaşadığı gösteriyordu: "Malumdur ki, komünistler propaganda faaliyetlerinde sırmalı esvapları, Resmî üniformaları, ellerinde hüviyet varakaları ve yakalarında renkli ve resimli rozetleri ile karşımıza çıkmazlar. Memleketimizde hükmü hâkimle sabit olup veya cezasını çekmekte olanlar veya cezasını çekip bugün zararsız bir şekilde aramızda dolaşanlar olduğu gibi kendisini cezadan koruyacak bir ustalıkla açık veya gizli bir surette faaliyette bulunan komünist akideli insanlar da bulunabilir." Komünizm umacısı DP'nin yegâne dayanağı idi. İstanbul İktisat Fakültesinin ılımlı hocaları DP için "komünist akideli" insanlardı!

Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan bir açıklamada yer alan "Birkaç sahte ilim bezirgânının ve İşçilikle alâkası meşkûk sendika esnafının tahrikleri" gibi ifadeler, DP'nin sendikalara ve sosyal politikaya yönelik tutumunun geldiği vahim noktayı gösteriyordu.

Mümtaz Tarhan 1957 seçimlerinde milletvekili seçilemedi ve unutulup gitti. Ancak ağır saldırılarda bulunduğu sendikacı İsmail İnan milletvekili olarak Meclise girdi ve 1960'larda da aktif sendikal ve siyasal yaşamın içinde yer aldı. Tarhan'ın asılsız ithamlarla itibarsızlaştırmaya çalıştığı Orhan Tuna 1980'de emekli oluncaya kadar bilimsel çalışmalarına devam etti ve Türkiye'de sosyal politika ve sendikacılık alanının saygın hocaları arasında yerini aldı.

Ve Ayşe Hoca...

1950'lerde Orhan Tuna'nın yaşadığı haksızlığı bugün Ayşe Buğra ve çok sayıda başka bilim insanı yaşıyor. Ayşe Hoca için uzun söze gerek var mı? Yolu sosyal bilimlerden, sosyal politikadan geçen herkes onun kıymetini bilir. Ayşe Buğra sosyal politika çalışmalarıyla sadece ülkemizde değil dünyada da saygın bir bilim insanıdır. Yazdığı ve çevirdiği onlarca kitap ve sayısız makalesiyle sosyal politikanın vazgeçilmez kaynakları arasındadır. Sosyal politikayla ilgili hemen her çalışmada Ayşe Buğra'ya atıf vardır. Ülkemizdeki hemen her üniversitede sosyal politika ve çalışma ekonomisi bölümlerinde onun eserleri okutulur. Ayşe Buğra sosyal politikada bir ekoldür. Kurucusu olduğu Sosyal Politika Forumu bünyesinde onlarca araştırmaya öncülük etti ve sayısız bilim insanı yetiştirdi. Çalışma Bakanlığının ve sendikaların çok sayıda çalışmasına katkıda bulundu. Üretkenliği, sağduyusu, sakinliği ve titizliği ile adeta karıncaincitmez, zarif bir insandır Ayşe Hoca. Hepimiz onun öğrencileriyiz.

Bunca kitap, bunca eser, bunca emekten sonra Ayşe Hoca, adıyla ve çalışmalarıyla anılmıyorsa ve kıymeti bilinmiyorsa gerçekten bu ülke için üzülmek lazım. Belki de tek teselli unvanların, mevkilerin, hoyratlığın ve gücün geçici, eserlerin ve iyiliğin ise kalıcı olduğunu bilmek.

Asgari ücretli ve işsiz üniversite mezunları

BirGün 4 Ekim 2021

Üniversiteler açıldı. Covid-19 nedeniyle Mart 2020'den bu yana ara verilen yüz yüze eğitime yeniden başlandı. Yeni akademik yıl büyük sorunlarla başladı. Bunlardan biri belki de en önemlisi barınma sorunu. Kamu yurtlarının kapasitesinin yetersizliği, hızla artan kiralar barınmayı temel bir sorun haline getirdi. Üniversitelerde yaşanan hızlı kontenjan artışına paralel kamu yurtlarının sayısının artmaması ve artan kiralar nedeniyle kamu yurtlarına olan talebin artması ciddi bir yurt sorunu ortaya çıkardı.

Bu öğretim yılının bir başka özelliği ise plansız biçimde şişirilen kontenjanların ve 2. Öğretim meselesinin patlaması oldu. Yükseköğretim yerleştirme sonuçlarına göre sosyal bilimler alanında ve özellikle de iktisadi idari bilimlere ilişkin programlarda doluluk oranı ciddi bir biçimde düştü. Bazı programlarda 1. öğretimde kontenjanlar dolmazken, bazılarında ise 2. öğretimler boş kaldı. Bunun sebebi plansız, programsız bir şekilde ve niteliksiz olduğu biline biline program sayılarının ve kontenjanların artırılmasıdır.

YÖK verilerine göre 2012-2013 öğretim yılında 688 bin kişi yükseköğrenim programlarından mezun olurken bu sayı 2019-2020 öğretim yılında 1 milyon 112 bine yükseldi. Mezun sayısı 8 yılda yüzde 62 arttı. Kontenjanların hızla şişirilmesi, ihtiyaç olmayan alanlarda 2. öğretim programlarının açılması. Üniversite ortamının/kampüs olanaklarının söz konusu olmadığı il ve ilçelerde siyasi/ekonomik kaygılarda fakülteler açılması yükseköğretimde kaliteyi hızla aşağıya çekmeye başladı.

İşsiz ve boşta gezen üniversite mezunları

Tüm bunların sonucu ise üniversite mezunu olanların iş bulamaması ve iş bulabilenlerin ise asgari ücret seviyesinde işlerde çalışmaları olarak karşımıza çıkıyor. Türkiye'de yüksek öğrenim mezunlarının istihdama katılma oranı yüzde 66,3 (Ağustos 2021 TÜİK verileri). Bu oranın ortalama istihdam oranının (yaklaşık yüzde 45) üzerinde olması son derece doğal. Çünkü yüksek öğrenim işgücü piyasasında son derece önemli bir avantaj. Ancak bu veri aynı zamanda yüksek öğrenimlilerin yüzde 34'ünün ya işsiz olduğunu ya işgücü piyasasına girmediğini veya istihdam dışında olduğunu gösteriyor. Türkiye'de yüksek öğrenim mezunu her 100 kişiden 34'ü çalışamıyor ve çalışmıyor.

Tablo: Yüksek Öğrenim Mezunu İstihdam Dışı Oranı (Yüzde) (2020/2021)

	AB	Türkiye
Genel	16	34
Kadın	19	45

Kaynak: Eurostat, 2020, TÜİK, 2021

Yüksek öğrenimlilerin istihdama katılma oranı AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça düşük seyrediyor. 2020 yılı EuroStat verilerine göre AB ülkelerinde yükseköğrenim mezunlarının istihdama katılma oranı yüzde 84. Litvanya, Slovenya, Romanya, Hollanda, İsviçre, Norveç, İsveç ve Almanya'da yükseköğrenimli istihdam oranı yüzde 88 ile 89 düzeyinde. Yüksek öğrenimli istihdam oranı Bulgaristan'da yüzde 87, Güney Kıbrıs'ta yüzde 83, Yunanistan'da ise yüzde 75.

Türkiye AB ülkeleri içinde yüksek öğrenimli istihdam oranının en düşük olduğu ülke. Diğer bir ifadeyle işsiz, çalışmayan, çalışamayan veya boşta gezer üniversite mezununun en yüksek olduğu ülke Türkiye. Türkiye'de yüksek öğrenimlilerin istihdama katılma oranının son 10 yılda düştüğü gözleniyor. Türkiye'de 2011 yılında yüzde 72,8 olan yüksek öğrenimli istihdam oranı 2020'de yüzde 68'e düştü. 2021 2. Çeyreğinde ise yüzde 66,3 seviyesine geriledi. AB ülkelerinde ise 2011 yılında yüzde 82 olan yüksek öğrenimli istihdama katılma oranı 2020'de yüzde 84,1 oldu.

Üniversite mezunlarının cinsiyete göre istihdam durumuna baktığımızda ise daha da vahim bir tablo ortaya çıkıyor. 2021 Temmuz ayı verilerine göre Türkiye'de üniversite mezunu kadınların istihdam oranı yüzde 55,5. Bu oran 10 yıl önce, 2011'de yüzde 61 düzeyindeydi. AB ülkeleri içinde üniversite mezunu kadınların istihdam oranı yüzde 81,4 düzeyinde. Bu oran Litvanya, Slovenya, Norveç, İsveç, Romanya, Hollanda Bulgaristan ve Almanya gibi ülkelerde yüzde 85-89 aralığındadır. Türkiye üniversite mezunu kadınların istihdama katılımı açısından da Avrupa ülkelerinin en sonuncusu.

Türkiye'de üniversite mezunu sayısı hızla artarken bu mezunlara iş yaratılamıyor. 2013-2020 arası mezun sayısının yüzde 62 arttığı Türkiye'de aynı dönemde üniversite mezunu istihdam oranı EuroStat verilerine göre yüzde 73'ten yüzde 68'e geriledi. 2021'de ise yüzde 66 oldu. Bina sayısını ve kontenjanı artırmak bir şey ifade etmiyor. Plansız ve niteliksiz yüksek öğretim sonucunda yüksek öğrenimli istihdam oranı düşüyor. Sadece bina yapmakla üniversite olmaz. Nitelikli bir kampüs alanı, nitelikli bir öğretim kadrosu olmadan ve ihtiyaca uygun kontenjan belirlemeden şişen yüksek öğretim mezun sayısı sadece nitelikli işsiz sayısını artırmaya yarıyor.

Asgari ücretli üniversiteliler

Öte yandan bu tablo üniversite mezunlarının daha düşük ücretlerle çalışmalarını da yol açıyor. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından hazırlanan Üniveri projesi verileri üniversite mezunlarının işe giriş ücretlerindeki vahameti ortaya koyuyor. Bu verilere göre üniversite mezunlarının büyük bölümü asgari ücret civarında ücretlerle işe başlıyor. Tıp mezunları hariç mühendislikler dâhil üniversite mezunlarının ilk işe giriş ücretinin yaklaşık yüzde 50'si asgari ücret civarında gerçekleşiyor. Tıp mezunlarının ilk işe giriş ücretlerinin yüzde 46'sı 4.500-6.000 TL aralığında, yüzde 54'ü 6 bin TL üzerinde.

Tablo: Seçilmiş Üniversite Bölümlerine Göre Asgari Ücretle İşe Başlama Oranı (Yüzde)

Bölüm/Program	Oran (%)
Bankacılık sigortacılık	64
Bilgisayar mühendisliği	35
Çalışma ekonomisi	63
Çocuk gelişimi	63
Ekonometri	59
Elektrik ve elektronik mühendisliği	42
Fizik, Kimya ve Biyoloji öğretmenliği	43
Gıda mühendisliği	53
Hukuk	37
İç mimarlık	61
İktisat	61
İletişim	63
İnşaat mühendisliği	58
İslami bilimler	18
İstatistik	53
İşletme	60
Kimya mühendisliği	42
Makine mühendisliği	45
Maliye	67
Mimarlık	58
Psikoloji	64
Sağlık hizmetleri	54
Kamu yönetimi, siyaset bilimi	60
Sosyal hizmetler	55
Sosyoloji	59
Edebiyat	48
Uçak mühendisliği	30
Veterinerlik	43
Yabancı diller	42
Ziraat tarım	60

Kaynak: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Üniveri projesi verileri.

Sosyal bilimler, iktisadi ve idari bilimlerle ise ilk işe asgari ücretle başlayanların oranı yüzde 60'lar civarında. Mühendislik gibi teknik bölümlerde de asgari ücretle işe giriş oranı yüzde 40'lar, yüzde 50'ler civarında. Mimarlık mezunların ilk işe giriş oranı yüzde 58 civarında. Tıp hariç en iyi ücretle işe başlayanlar (yüzde 18 düzeyinde) İslami bilimler mezunları.

Bu tablo bir zamanların profesyonel ve "itibarlı" mesleklerinin giderek proleterleştiğini ve asgari ücretli hale geldiğini gösteriyor. Böylece yüksek öğrenimli olan asgari ücretliler giderek artıyor. Gençlerin yüksek öğrenim yapması onların daha iyi işler bulmalarına yetmiyor. Ya işsiz kalıyorlar, çalışamıyorlar veya asgari ücretli işlerde çalışmak zorunda kalıyorlar.

Üniversiteye girmek bir dert, barınmak ve okumak bir dert, mezun olunca geçinmeye yetecek bir iş bulmak daha da büyük dert. Mevcut yüksek öğretim sistemi giderek daha çok mezun veriyor ama mezunlar iş bulamıyor, kendi alanlarında çalışamıyor ve asgari ücretle çalışmak zorunda kalıyor. Yüksek öğrenimli yoksulluğu yeri bir sorun olarak karşımızda duruyor. Eğitimin "sosyal mobilite" yarattığı mitosu da böylece bir kez daha çökmüş oluyor.

BÖLÜM 19
Unutulmasınlar diye...

Bir başka sendikacı portresi: Nicolas Redondo

BirGün 25 Ağustos 2005

Nicolas Redondo, İspanyol İşçi Sendikaları Konfederasyonu (UGT) Genel Sekreteriydi. 18 yaşında sendikaya ve sosyalist harekete katılan Redondo, uzun yıllar boyunca Franco diktatörlüğüne karşı mücadele etti. 1977 yılında İspanya Sosyalist İşçi Partisi (PSOE) Yürütme Kurulu üyeliğine seçildi. Franco diktatörlüğünün yıkılmasının ardından 1977 yılında PSOE'den milletvekili seçildi. Siyasete paraşütle, PSOE başkanının davetiyle inmedi. 1982 yılında Felipe Gonzales liderliğinde İspanyol sosyalistleri iktidara geldi. Bu sırada İspanya, Avrupa Birliği üyeliği için müzakereleri sürdürüyordu ve PSOE iktidarında İspanya AB üyesi oldu (1986).

Ancak 1987 yılı İspanyol sendikacılarının sosyalist parti ile yollarını ayırdıkları yıl oldu. Redondo, 1988 bütçesinde hükümetin sosyal harcamaları kısmaya yönelik tutumuna karşı çıkarak ve "parti disiplinine" aykırı davranarak kendi hükümetinin bütçesine 'hayır' oyu verdi. Ardından milletvekilliğinden istifa etti. Redondo ile birlikte başka sendikacılar da seçildikleri siyasal görevlerden ayrıldılar.

Ardından Redondo liderliğindeki UGT, 1988 yılında ülke tarihinin en büyük genel grevini ilan etti. Sosyalist hükümetin ekonomik politikaları nı protesto etmek için yapılan bu genel greve 8 milyon işçi katıldı. UGT, sosyalist hükümete karşı üç kez genel greve gitti. Bu üç genel grevde de Redondo UGT'nin genel sekreteriydi. 1994 yılında 67 yaşında emekliye ayrıldı. Emekliye ayrıldığı kongrede herhangi bir onursal unvanı kabul etmedi. Sade bir insan olarak ayrıldı görevinden.

İşte bir sosyalist, bir sendikacı olarak Redondo'nun portresi. Üyelerinin ve çalışanların çıkarlarını savunmak için 40 yıllık partisini karşı sına alan, partisinin bütçesine karşı oy kullanan ve milletvekilliğini bir çırpıda bir kenara bırakan bir insan.

Başbakan Felipe Gonzales çocukluk arkadaşı değildi. Ama öyle olsaydı da bir şey fark etmezdi. Nice başka arkadaşlarından ayrıldı. Ülkesinin AB'ye yeni üye olmasını, PSOE'nin ülkeyi AB'ye taşımış olmasını mazeret olarak kabul etmedi; yeni liberal politikaları sineye çekmedi. Sessiz kalıp ömrünün sonuna kadar milletvekili kalmayı tercih etmedi. Gonzales karşısında başını eğip elini kaldırmadı. Partisi işçi haklarını budarken bir sendikacı olarak susmadı.

40 yıl aradan sonra İspanyol işçilerini ILO Genel Kurulu'nda temsil etti ama Cenevre casinoları nı bilmezdi; ABD Savaş Bakanı Rumsfeld ile yan yana büyük bir mutlulukla çekilmiş hatıra fotoğrafı yoktu. Boğa güreşlerini sevip sevmediği konusunda biyografisinde bir bilgi yok. Kendi partisinde yaşadığı hayal kırıklığından sonra Aznar'ın muhafazakâr Halk Partisi'nde kendisine ikbal aramadı. Aznar Halk Partisi'ni İspanya'nın tek ümidi olarak görmedi. Aznar'a sosyalistleri de partisine alması için akıl vermedi.

Eski bir İspanyol sendikacı için bütün bunları niye mi yazdım? Aslında ülkemizdeki sendika-siyaset pratiği yeterli sebep ama geçen günlerde yaşanan birkaç olay tuz biber ekti. Birkaç gün önce bir sendika başkanının sendikasından trilyon lira tutarında avans alıp at yarışlarına yatırdığını haberleri yer aldı gazetelerde. Bir başka sendikacı, sosyal hakları kısan, grevleri yasaklayan ve AB sosyal mevzuatı nı savsaklayan AKP'yi ülkenin tek kurtuluşu olarak gösteren bir yazı yazdı ve bununla da yetinmeyip sosyal demokratları, solcuları ve liberalleri de AKP'ye katılmaya çağırdı. Bazen insan gelişmeleri nitelendirecek sözcük bulmakta zorlanıyor. Bu yüzden bir başka ülkeden bir başka sendikacı portresi anlatmak istedim.

Kapp darbesinden 12 Eylül'e

-Murat Sarıca'nın anısına-

BirGün 15 Eylül 2005

12 Eylül darbesinin 25. yılı vesilesiyle Kapp darbesi üstüne yazmaya hazırlanırken elim 12 Eylül mağduru sevgili hocam Prof. Dr. Murat Sarıca'nın "Birinci Dünya Savaşından sonra Avrupa'da barışı kurma ve sürdürme çabaları" kitabına gitti. Ardından bugünün, 15 Eylül'ün Murat Sarıca'nın ölüm yıldönümü olduğunu hatırladım. Murat Sarıca, siyasal tarih ve siyasal düşünceler tarihi hocamızdı. Koca gövdesi ve kızıl sakalıyla kurucusu olduğu İ.Ü. SBF'de 12 Eylül'ün karanlık günlerinde bilimin ışığını bizlere ulaştırmaya çalışır, özgür düşünceyi ve alternatif siyasal tarihi anlatırdı.

12 Eylül'den bir süre sonra kızıl sakalını kesmek zorunda kaldı. Darbeciler hocaların sakalına da takmıştı. Ardından tasfiyeler başladı. Dersinden sınava

gireceğimiz 14 Şubat 1983 sabahı Aydın Aybay ve Yücel Sayman ile birlikte hiçbir gerekçe gösterilmeden görevinden alındı. O günlerde İ.Ü. Senatosu General Evren'e fahri hukuk doktorası vermekle meşguldü! Murat hoca 1982'de profesör olmuştu ancak YÖK profesör unvanını da kullanmasına izin vermedi. Hoca sınavları yaptı, kâğıtları okudu, notları verdi, bir başka hoca ise onun yerine imzaladı. Görevden alınması Murat hocaya çok ağır gelmişti. Bir süre sonra hastalandı, çok yaşamadı, 15 Eylül 1983 günü kaybettik. Şimdi Murat hocanın kitabından yararlanarak Kapp darbesini anlatabilirim.

12 Mart 1920'de Almanya'da bir askeri darbe gerçekleştirilir. Darbeyi gerçekleştirilen generaller Alman ordusunun Versailles Antlaşması gereğince küçültülmesine karşı çıkmaktadır. Darbenin ardından sosyal demokrat Cumhurbaşkanı F. Ebert ve hükümet Stuttgart'a kaçar. Darbenin başına Prusyalı yüksek bir bürokrat olan aşırı milliyetçi Wolfgang Kapp geçer. Kapp Şansölye ilan edilir ve bir teknokratlar hükümeti kurar. Ancak sendikaların çağrısıyla yapılan beş günlük genel grev sonucunda Kapp darbesi başarısız olur.

İşçi dayanışması ve genel grev Cumhuriyeti kurtarmıştı. Sendikalar, hükümetten Cumhuriyeti güçlendirmek için yönetimde ve orduda demokratikleşmeye gidilmesini istediler. Ama istekleri hasıraltı edildi. İşçilerin kurtardığı Cumhuriyet darbecilerle hesaplaşamadı ve bir on yıl sonra Cumhuriyet bu kez Nazilere yenilmekten kurtulamadı. Hitler yükselirken sosyal demokrat ve komünist kamplara bölünen Alman sendikal hareketi birbirinin kuyusunu kazmakla meşguldü.

12 Eylül, Kapp darbesinin karşılaştığı tepkiyle karşılaşmadı. Sendikalar darbeye karşı koymadı, koyamadı. Bir bölümü açıkça destekledi. 12 Eylül yaklaşırken Türkiye sendikal hareketi dört konfederasyona bölünmüştü (Türk-İş, DİSK, Hak-İş, MİSK) ve tam 733 sendika faaliyet yürütüyordu; aralarında kıyasıya bir rekabet vardı. Siyasi parti ve gruplar, sendikalar üzerinde hâkimiyet sağlamak için kıyasıya bir çatışma içindeydi. Sol, sendikalara araçsal yaklaşmaktaydı. Bir milyon civarındaki sendikalı işçi sayısı sendikal rekabet ve sahtecilik yüzünden beş milyona yükselmişti! 12 Eylül askeri darbesini böyle karşılayan sendikalar, bu suskunluğun faturasını sonraki yıllarda büyük bedellerle ödediler.

25. yılında hâlâ 12 Eylül'den çıkamayışımıza şaşarken, 12 Eylül'e karşı kayda değer hiçbir toplumsal tepkinin olmamasının nedenlerini doğru okumak gerekir. Bu durum, sadece baskıcı bir diktatörlükle açıklanamaz. 12 Eylül öncesi koşulların, şiddetin, politik ve iktisadi belirsizliğin yaratmış olduğu güvensizlik duygusu ve toplumsal cinnet sonucunda toplum 12 Eylül darbesine destek verdi; Tıpkı 1930'larda faşizmin kuyruğuna takılan Avrupa halkları gibi. 12 Eylül'le hesaplaşabilmek için bir toplumsal meşruiyet sağlanması gerekiyor. Bu ise 12 Eylül'ü hazırlayan, yapan ve yaşatan zihniyete karşı bir başka zihniyetin toplumda çoğalmasıyla mümkün. Bu çerçevede DİSK'in son tutumu büyük önem taşıyor. 12 Eylül'ü affetmeyeceğini ama 12 Eylülle hesaplaşmanın 12 Eylül öncesi zihniyetle olamayacağını anlatan bu tutumu önemsemek gerekir.

İşçi sınıfının Süleyman Hoca'sı

BirGün 15 Aralık 2005

Bu yazıyı yazmak için birkaç gündür kıvranıp duruyorum. Bir türlü istediğim gibi olmuyor, yazıyorum, siliyorum sonra yeniden başlıyorum. Bir insana dair yazmak zor, bir soruna dair yazmaya benzemiyor. Ama deneyeceğim; bugün işçi sınıfının Süleyman Hocasını yazmaya çalışacağım. Bu yazı Süleyman Üstün üstüne, Kemal Türkler'in deyişiyle "işçi sınıfının Süleyman'ı" üstüne.

12 Eylül öncesinin kısa pantolonlu liselileri olarak Süleyman Üstün'ü miting kürsülerinden ve bir de *Resimli Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi* dizisinden bilirdik. Ama Süleyman hocayla tanışmam 12 Eylül'den beş yıl sonra sendika eğitimciliğine başladığım günlere rastlar. Tanışma dediysem Süleyman hocanın kendisiyle değil, Süleyman Hocaya duyulan sevgiyle, hocanın yarattığı etkiyle tanışmam. Hoca o yıllarda yurtdışında siyasi göçmendir, 12 Eylül'ün kara listesindedir. Aradan 5–6 yıl geçmişti ama işçiler Süleyman Hocanın anlattığı örnekleri, onun anlattığı öyküleri anlatıyordu. Süleyman Hoca yaşayan bir işçi sınıfı anlatmıştı; en karmaşık konuları, kolayına kaçmadan ama herkesin aklında yer edecek şekilde anlatmıştı. İlk pedagoji dersimi Süleyman hocadan almıştım. Aradan yirmi yıl geçti, Süleyman Hocayı her dinlediğimde, her konuştuğumda kendimi şanslı bir öğrenci olarak hissediyorum. Hocayı her dinlediğimde, toplumla insani ilişki kurma sorununu çözmeden, toplumu siyasi olarak dönüştürme çabasının beyhude olduğunu anlıyorum.

Bugün 78 yaşında olan Süleyman Üstün, eğitmenliğe Kepirtepe Köy Enstitüsü mezunu olarak 1947'de başlamış. 58 yıldır daha güzel bir dünya için, eşitlik ve özgürlük için bildiklerini, biriktirdiklerini sabırla insanlara anlatmaya devam ediyor. Süleyman Hocanın on yıllardır kendini dinletmesinin, anlattıklarının insanların aklında kalmasının sırrı belki de şu ifadelerinde gizli: "Ne yapıyorsak onu iyi yapmak zorundayız. Bardak yıkıyorsak onu iyi yıkamalıyız. Ütüyü iyi yapmalıyız. Sorumluluk duygularımızı sonuna kadar kullanmalıyız. Grev yapıyorsak tam yapmalıyız. Meydanlara çıkıyorsak bütün gücümüzle yürümeliyiz"

Süleyman Hocanın yaşam öyküsü, son yarım yüzyılın sınıf hareketin öyküsü aslında. Tekirdağ'ın bir köyündeki öğretmenlik yıllarında köyün boş duran merasının yoksul köylülere dağıtılmasına öncülük eder. Soluğu karakolda alır. Bu ne ilk ne son karakol ziyareti olacaktır. 60'lı yıllarda öğretmen örgütlenmesi içinde aktif görev alır. 1965'te Türkiye Öğretmenler Sendikası'nın (TÖS) İstanbul İl Başkanı olur. 1965 seçimlerinde Türkiye İşçi Partisi'nden Tekirdağ milletvekili adayıdır. Alınan oylar Tekirdağ'dan bir milletvekili çıkarmaya yeterlidir. Ancak partinin önerisi üzerine, genel merkezden bir arkadaşının meclise gitmesi için tereddütsüz çekilir.

Daha sonraki yıllarda Süleyman Hoca bu kez işçi sınıfının Süleyman Hocasıdır. Bugün de sürdürdüğü sendika eğitmenliğine başlar. Süleyman hoca sendikal harekette eğitimci ve "bir sıra neferi" olarak yerini alır, onsuz bir sendika eğitimi, grev eğitimi; onsuz bir miting kürsüsü düşünülmez, "Süleyman Hoca"

adı işçiler arasında kendilerinden birinin adı olarak dolaşır. Ve elbette Süleyman Hoca bunların bedelini baskıcı, faşizan dönemlerde öder.12 Mart'ta tam 27 gün işkencede kalır, 12 Eylül'de ise önce ülke içinde kaçak, sonra da yurtdışında sürgünde yaşamak zorunda kalır.

Altmışlı yaşlarında ülkeye geri döndüğünde ümidini yitirmez, onu unutmayan işçileri o da unutmaz ve Türkiye kazan o kepçe sendika eğitimlerine koşturur. Şairin dediği gibi "Yani, öylesine ciddiye alacaksın ki yaşamayı/yetmişinde bile, mesela, zeytin ağacı dikeceksin". Süleyman Hoca 78'inde de zeytin ağacı dikmeye devam ediyor. Söz uçar derler, Süleyman Hoca böyle olmadığını gösterdi. Hoca, bir süredir hastanede, bir ameliyat geçirdi, taburcu olduğunda sözünü yazıya dökmek istiyor….

Not: Bu yazıda Celal Başlangıç'ın Süleyman Üstün'le yaptığı ve Yetmişsekizliler Tükenmez dergisinde yayınlanan söyleşiden yararlanılmıştır.

Sözünü geri almayan senatör

-Fatma Hikmet İşmen'e mahcubiyetle-

BirGün 11 Mayıs 2006

> "Kocaeli TİP senatör adayı olarak seçim kampanyasında çalıştım. Seçimlerden sonra görevime döndüm. Ancak seçim gününden iki gün sonra radyodan, Yüksek Seçim Kurulunun son seçimlerle ilgili haberini dinlerken TİP'in Kocaeli'de bir senatörlük kazandığını ve adımı duyduğum zaman şaşırıp kalmıştım. Çünkü bu hiç beklenmeyen bir sonuçtu. Yalnız ben değil, yılların tecrübeli politikacıları, bir takım hesaplar yapmışlar ve Kocaeli'ne bir şans tanımamışlardı."

Sosyalist senatör Fatma Hikmet İşmen böyle anlatıyor şaşkınlığını *Parlamento'da 9 Yıl* adlı kitabında.

"Şimdi ben ne yapacaktım. Bu çalışmalarım başından beri sadece sosyalist harekete elimden geldiği kadar katkıda bulunmak içindi. Böylesine çok ciddi bir sorumluluğu olan bu görevi yüklenmekten adeta korkmuştum". Sonra toplanıp Ankara'ya gider, "and" içerek yasama görevine başlar.

> "Tam bir hafta sonra, bu kitaba aktardığım 9 yılın çalışmalarından birincisini C. Senatosunda sunduğum sırada iktidar partili üyelerin ülkemizde olup bitenleri görmezlikten, bilmezlikten, duymazlıktan gelip bana karşı bağrışmaları üzerine o anda kürsüde şunları düşünüyordum: Bütün yurtsever, namuslu dürüst halkımızın nerede olursa olsunlar birinci ödevleri bir yandan da halk yararına savaşmaktır ve aynı zamanda düşüncelerim gerilere uzanmış seçim sonuçlarını öğrendiğim zaman, araştırma projelerimi yarıda bırakıp ayrılacağım için üzülmüş olmanın ne kadar yersiz olduğunu birdenbire gördüm ve büyük bir heyecana kapıldım, 'sözünü geri alsın" sesleri üzerine düşüncelerimden silkinip konuşmama dönmüştüm."

Fatma Hikmet İşmen 9 yıl boyunca sosyalist bir senatör ve bir kadın olarak Cumhuriyet senatosunda sözünü sakınmadı, geri almadı. Senatoda sosyalizmin

yürekli sesi idi. Görmezlikten, bilmezlikten ve duymazlıktan gelinenleri gördü, duydu ve söyledi. İşçilerin, köylülerin sorunlarından Deniz Gezmişlerin idamına kadar iktidar partisinin erkek kalabalığı ve kabalığına karşı toplumun vicdanı oldu.

Fatma Hikmet Hanım sadece senatoda değil sonraki yıllarda da sözünü geri almadı. 1990'larda sosyalist solun partileşme çalışmalarında inanılmaz bir inanç, inat ve sevecenlikle yer aldı. 70 yaşını çok geçmişken Sosyalist Birlik Partisi'nin Genel Yönetim Kurulu (GYK) üyesiydi. Bütün GYK toplantılarına katılır; o uzun, yorucu ve bıkkınlık verici toplantıları en ön sırada Sadun Hocayla birlikte baştan sona izlerdi. En disiplinlisiydi hepimizin. Haylazlıklarımızı "kulağınızı çekeyim mi şimdi" diyerek sevecenlikle yüzümüze vururdu. Fatma Hikmet Hanım 70'inde zeytin ağacı dikmeye çalıştı çocuklarla birlikte, hem de çocuklara kalsın diye. En iyimseriydi hepimizin. BSP'de[13] de ÖDP'de de varlığının altını çizmeden, geçmişle gelecek arasında narin, zarif bir köprü gibiydi. Solun parlak yıldızlarından değil, emektar ve iyimser karıncalarındandı. ÖDP'nin kuruluş toplantılarının birinde Adnan Bostancıoğlu'nun Fatma hanımı kurucu öneren jesti ve reveransı karşısında gözleri yaşarmıştı. "Çocuklar" diye konuşurken ki heyecanı ve özeni unutulur gibi değildi.

Ne hazin. Fatma Hikmet hanımla ölümünden bir gün önce, Zafer Aydın'ın yeni yayınlanan *Sollamalar* kitabında "Merkez Görevlisi" öyküsünde karşılaştım: Fatma Hikmet Hanım parti kongresini sessiz sedasız izleyen iki gençle, Anadolu'dan gelmiş ama kimsenin ilgilenmediğini düşünerek ilgilenmeye ve sohbet etmeye çalışır. Fakat gençler pek konuşmak istemez. Fatma Hanım ısrar eder, hangi bölgeden olduklarını sorar. Gençler, kem küm ederek "merkezden" der. Fatma Hikmet Hanım "Nasıl olur ben de merkezdenim neden sizi tanımıyorum" deyince Gençler bu kez "olur, hanım efendi olur, biz Çankaya polis merkezindeniz" derler.

Unutmuştuk Fatma Hikmet hanımı. Gelmez olmuştu toplantılara, alışmıştık fark etmez olmuştuk yokluğunu. Bir arkadaşımızın gidip geldiğini öğrenerek savuşturmuştuk mahcubiyetimizi. Mühim işlerimiz, mühim tartışmalarımız vardı. Zamanımız yoktu, bahanemiz çoktu. "Kapatmıştık kapılarımızı, mesafeler koymuştuk araya, bize çok ihtiyacı olduğu an meşguldük". Oysa o dizlerinde derman olduğu sürece hep yanımızdaydı.

O sözünü hiç geri almadı. Ama gözü hep gelen gideni aramış, diktiği zeytin ağaçlarını merak etmiş olmalı. Kıymetini bilemedik. Ölüm haberini alınca fark ettik yaşadığını. Erguvan mevsimiydi, mor salkımlar yakışırdı ona. Sosyalist kadın senatör yalnız öldü.

[13] Birleşik Sosyalist Parti

Adı sınıf mücadelesiyle anılan adam

BirGün 26 Temmuz 2006

Fabrikanın dışından megafonla seslenen polis şefi, "greviniz yaşa dışıdır. Fabrikayı derhal boşaltın, aksi halde biz zorla boşaltacağız" diyordu. Çok geçmeden fabrikanın içinden yanıt geliyordu: "Grevimiz yasadışı olabilir ama Anayasa içidir. Anayasadaki grev hakkını kullanıyoruz". Yer Kavel fabrikası, yıl 1963'tü.

1. Ordu Komutanı sendikacıları sertçe uyarıyordu: "Ya fabrikayı iki saat içinde boşaltırsınız ya da tankla içeri girerim". Yanıt aynı sertlikteydi: "Biz eş ve çocuklarımızla sosyal bir mücadele veriyoruz. Siz ya işçiden yana olacaksınız ya da Vehbi Koç'tan yana? Tankla girmeye kalkarsanız biz fabrikanın kapısında olacağız." Yer Demir Döküm, yıl 1969'du.

AP'liler, CHP'liler, Güven Partililer sendika özgürlüğünü yok etmek için ağız birliği etmişçesine konuşuyordu Mecliste. Onun sesi ise işçilerin meclisinde yükseliyordu: "Bu kanunlara karşı direnişe geçmemiz gerekiyor. Bunun ismi genel grev midir? Direnme midir? İşgal midir? Onu ilgili olanlar düşünsün. Biz tasarı geri alınıncaya kadar çalışmayacağız. İşçiler durdukça dünya durur, uçak durur, gemi durur fabrikalar durur, vasıtalar durur". Dediği oluyor, 70 bin işçi sendika özgürlüğünü savunmak için hayatı durduruyordu. Anayasa Mahkemesi de onu haklı buluyor, sendika özgürlüğünü ortadan kaldıran yasayı iptal ediyordu. Haziran 1970'ti.

Halkı isyana teşvik etmek iddiasıyla tutuklanıyor ancak kendisini tutuklayan mahkemenin yargıçlarından birinin atamasının hukuksuz olduğu ortaya çıkınca heyete karşı, "Artık tutuklu değilim, ben gidiyorum" diye haykırıyordu.

İktidar karşısında eziklik duymaz, müdana etmezdi. DİSK Genel Sekreteri İbrahim Güzelce'nin cenazesine katılmak isteyen Ecevit gecikince, cenazenin biraz bekletilmesi istenmişti. Sesi tereddütsüzdü: "Cenaze kimseyi beklemez, yürüyoruz arkadaşlar".

1976'da uzun bir yasak döneminden sonra 1 Mayıs onun sesiyle meydanlara çıkıyordu. DGM yasasına karşı da MESS Başkanı Turgut Özal'a karşı da yine onun sesi yükseliyordu. Defalarca tutuklanmış ve hapsedilmişti. Son olarak "uyan artık uykudan uyan" diyerek sesini yükselttiği için tutuklanıyordu. Yıl 1979'du.

Bu ses Kemal Türkler'in sesiydi. 22 Temmuz 1980'de faili belli bir siyasi cinayete kurban giden Türkler yaşasaydı bugün 80 yaşında olacaktı. İşçilerin "DİKS" diye telaffuz ettiği DİSK'in kurucu Genel Başkanıydı. Uzun yıllar boyunca DİSK ve Maden-İş sendikasının Genel Başkanlığını yürüten mücadeleci ve kararlı kişiliği ile sendikal harekete damgasını vurmuş; adı sınıf mücadelesiyle anılan bir sendikacıydı.

Geçtiğimiz hafta sonu öldürülüşünün 26. yılında Birleşik Metal-İş sendikası onu Gönen'deki "Kemal Türkler Eğitim ve Dinlenme Tesislerinde" düzenlenen

bir etkinlikle andı. O, kendisi başkanken adını kurumun tesislerine koyacak tıynette bir insan değildi. Adını "İşçi Üniversitesi" koymuştu yapımında aylarca bizzat çalıştığı tesislerin. Ölümünden sonra işçiler adını bu tesislerde yaşatıyor.

Kemal Türkler, bugün örneği giderek azalan gerek işveren gerekse devlet ve hükümet karşısında boynunu bükmeyen, sözünü sakınmayan; işçilerde güçlü bir güven duygusu yaratan bir işçi lideriydi. Sendikal hareketin yıldızının parlamadığı günümüzde kıymeti daha iyi anlaşıyor.

Sosyal siyasetin uzun yürüyüşçüsü: Cahit Talas

BirGün 18 Ekim 2006

Yıl 1948–49, iktidarda CHP var. Çalışma Bakanlığı grev hakkı aleyhine yoğun bir kampanya başlatır ve bu amaçla bakanlık içinde özel bir birim oluşturulur. Bakanlık içinde grev hakkı konusunda tam bir sıkıyönetim havası eser. O günlerde *Sosyal Hukuk ve İktisat Mecmuası*'nda Halûk Dayıgilli imzalı "Grev hakkına dair" başlıklı bir yazı yayınlanır. Grev hakkını sağlam gerekçelerle savunan yazının yazarı o sırada Bakanlıkta çalışmakta olan Cahit Talas'tan başkası değildi.

89 yaşında yitirdiğimiz Cahit Talas öğrenciliğinden ölümüne kadar sosyal haklar mücadelesine, sosyal siyasete bir ömür vermiş bir bilim insanıydı. Uluslararası sosyal hukukun kazanımları ile ülkemizi tanıştıran insandı. 98 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından oldukça erken bir dönemde, 1951 yılında onaylanmasında onun katkısı belirleyiciydi.

1953'te SBF'ye geçen Cahit Hoca 30 yıl boyunca onlarca kitap ve yüzlerce makalesiyle sosyal siyasetin akademik alanda kökleşmesine büyük katkı yaptı. Sadece üniversite kürsülerinde değil sendika kürsülerinde de ders verdi. Sosyal Siyaset bölümünün adı 1980 sonrasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri haline geldi. Bu masum bir isim değişikliği değildi. Endüstri ilişkileri sosyal taraflar aralarındaki ilişkilerde devletin seyirci olduğu bir tutumu ifade ederken, sosyal siyaset devlete düzenleyici bir rol ve bir dizi sosyal ödev atfeden bir tutumun adıydı.

Cahit hoca 1960 ve 1961'de iki kez Çalışma Bakanlığı yaptı. İlk Çalışma bakanlığı birkaç ay sürdü. Türkeş'in müdahalelerinden bunalan diğer bakanlarla birlikte hükümetten ayrıldı. Bu kısa sürede, DP döneminde uluslararası kuruluşlara üye olmasına izin verilmeyen Türk-İş'e izin verilmesini ve kapatılan sendika birliklerinin açılmasını sağladı. 1961 Mart'ında tekrar Çalışma Bakanı oldu. 9 aylık bakanlığı döneminde Avrupa Konseyi'nce hazırlanan Avrupa Sosyal Şartı'nı imzaladı. Ancak Şartın Mecliste onayı için on yıllar geçmesi gerekti. Ne hazindir ki, imzasından 45 yıl sonra; Cahit Hoca ölürken Türkiye Sosyal Şart'a çekince koyuyordu.

Cahit hoca sadece bir sosyal siyasetçi değil bir insan hakları savunucusuydu. Çalışma Bakanıyken diğer bakanlarla birlikte Cemal Gürsel'e bir mektup yazarak Menderes ve arkadaşlarının idamına karşı çıkmış, 1971'de dekanken polis SBF'yi bastığından öğrencilerinin yanından ayrılmamış, 12 Mart'tan payına 18 gün tutukluluk düşmüştü. 1986'da İnsan Hakları Derneği kurucuları arasında yer alarak sürdürmüştü bu çizgisini.

12 Eylül sonrası, yerine dekanlığa getirilen bir meslektaşı "SBF'de artık Cahit Talas'ın kitapları okutulmayacak" demişti. Sonra yüzlerce hoca 1402'lik oldu. Devir diktatörlere fahri doktora verenlerin dönemiydi. Cahit Talas ise cuntanın üniversiteler üzerinde zulmünü protesto ederek emekliye ayrılmayı seçti.

Cahit hoca, ömrünü piyasanın başına buyruk işleyişine karşı emekçilerin korunmasına, sosyal hakların ve sosyal devletin kökleşmesine adamış, suya sabuna dokunan bir bilim insanıydı. Kişisel öyküsünü şöyle anlatıyor: "Başlangıçta emek ile sermaye arasında bir denge arayan havam oldu. Fakat sonra durum değişti. "Ne dengesi arıyorum" diye düşündüm. "Birisi ezilen, birisi ezen, benim katkıda bulunmam gereken, ezilenlerin yanında olmaktır, onların davalarını savunmaktır" dedim: İşte bir ömrün özeti. Uzun zamandır gözlerden uzak, bir üvey evlat olan sosyal siyaset Cahit Talas'ın ölümüyle şimdi daha da mahzun. Işıklar içinde yat Cahit Hoca.

Ecevit'in ikilemi

BirGün 8 Kasım 2006

BirGün Ecevit'in ölümünü "sosyal demokrasinin kurucusuydu" başlığıyla verdi. Ecevit'in siyasal ve kişisel dramı belki de bu saptamada yatıyor: Bir devlet partisinden bir sosyal demokrat parti; devletçi-seçkinci bir gelenekten bir kitle partisi yaratmanın zorluğu, hatta imkânsızlığı. Ecevit'in siyasal yaşam öyküsü, ülkemizde sosyal demokrasinin ve solun makûs talihinin ve tarihinin öyküsü olarak da okunabilir. Ecevit'in siyasal yaşamının her evresinde devletçi kişiliği ile solcu ve halkçı kişiliğinin çatışmasını ve gerilimini görmek mümkün.

Ecevit, devletçi-seçkinci bir partinin "işçi babası" Çalışma Bakanıydı. Çalışma Bakanlığı döneminde kabul edilen sendikal yasalar onun işçiler arasında bir efsane haline gelmesine yol açtı. Gerçekten de bu yasalar taşıdıkları önemli kısıtlara rağmen 1963–80 arasında sendikaların güçlenmesine, emekçilerin çalışma ve yaşama koşullarının gelişmesine önemli katkı sağladı. Ancak bu düzenlemelerin önemli bir açmazı vardı; sendikal haklar bir toplumsal mücadelenin ve örgütlü işçi hareketinin ürünü olarak değil, devletçi-seçkinci bir kadronun çabalarıyla yasalaşmıştı. İşçiler kayda değer bir mücadele etmeksizin elde ettikleri haklar nedeniyle Ecevit'i çok sevmişlerdi. Ancak bu süreç solun ve sosyal demokrasinin evrensel gelişim süreci ile tezat içindeydi. Ecevit, 274–275 sayılı sendikal yasaların Meclis'te görüşülmesi sırasında yaptıkları işin farklılığının altını şu sözlerle çizer:

> "İleri Batı demokrasilerinin hemen hepsinde bu kanunla Türk işçisine tanımak üzere olduğumuz haklar ancak uzun ve kanlı mücadeleler sonunda elde edilebilmiştir. Bu mücadelelerin toplum bünyesinde meydana getirmiş olduğu yaralar, toplumu bölen sınıf ayrılığı şuuru, Batı ülkelerinin birçoğunda hâlâ onarılamamıştır. Bu bakımdan, Yüksek Heyetinizin, şu birkaç gün içinde bu hakları, bu tür mücadelelere ihtiyaç kalmaksızın Türk işçisine tanımak suretiyle toplum ve tarihe büyük bir hizmette bulunmuş olacağınız şüphesizdir. Batı ülkelerinde, tatbikat önden, kanunlar arkadan gelmiştir… Yapmakta olduğumuz işin güçlüğü buradadır"

Bu sözler onun devletçi kimliği ile sosyal demokrat veya demokratik solcu kimliği arasındaki ikilemin bütün izlerini taşımaktaydı. Klasik sosyal demokrasi sınıf ayrılığının ürünü bir ideoloji iken Ecevit sınıf bilincini toplumu bölen bir sorun olarak görmektedir. Bu yaklaşım son derece doğaldı. Çünkü CHP, batıdaki sol ve sosyal demokrat partilerden farklı olarak emekçilerin yürüttükleri sınıf mücadelesi sonucu ortaya çıkmış bir sol parti değildi. Batı'da işçilerin yürüttüğü mücadele sonucu sendikalar ve onların örgütlediği sol partiler ortaya çıkmış ve bu partiler kurulu düzene/devlete karşı rüştlerini ispat etmişlerdi. Ülkemizde ise tersi yaşanmıştı. Bu yüzden Ecevit'in sosyal demokrasiyi kurma çabası hiçbir zaman tamamlanamadı.

Ecevit'in solculuğu ve devletçiliği arasındaki ikilem ve gerilimi kamu görevlilerinin sendikalaşması konusunda da görmek mümkün. 274 sayılı Sendikalar Yasası görüşülürken, Komisyon Başkanı Coşkun Kırca ve Çalışma Bakanı Bülent Ecevit tarafından verilen önergelerle kamu görevlileri, Sendikalar Kanunu'nun kapsamından çıkartılmıştı. Böylece kamu görevlileri ile işçilerin ortak örgütlenmesinin önü kapandı.

Ecevit'in kendi soluyla arasına özel bir mesafe koyma gayreti de yaşadığı devletçilik-sosyal demokrasi ikileminin bir başka göstergesiydi. Ecevit, sınıf hareketinin gelişmediği, emekçi sınıfların kendi mücadele ve deneyimleriyle kazanımlar elde edemediği bir ülkede emekçilerin haklarının gelişmesinde önemli katkıları olan bir siyasetçiydi. 12 Eylül darbesinden birkaç gün önce Petrol-İş Genel Kurulunda yaptığı "sahaya inme" çağrısı emekçileri ve sendikaları siyasete müdahaleye çağıran çok ciddi bir çıkıştı. Ancak çalışanların 1960–80 döneminde elde ettikleri kazanımları korumak için artık çok geçti.

12 Eylül döneminde onurlu bir kişisel tutum takınan Ecevit'in yaşamının son dönemlerinde devletçi kimliğin, ön plana çıktığını görüyoruz. Siyasal öyküsü son derece tartışmalı ve inişli çıkışlı olsa da nobran, vasat, ikiyüzlü ve kleptokrat politikacıların sultası altındaki ülkemiz siyasal yaşamına baktığımızda, Ecevit insani özellikleriyle; dürüst, nazik, inatçı ve entelektüel bir siyasetçi olarak özel bir vurguyu hak ediyor.

Önder Aker için

BirGün 26 Nisan 2007

"…Çalışkan ve vatanperver Türk İşçisinin mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde her türlü hakları korunacaktır. Ancak, temiz Türk işçisini sömüren, onları kendi ideolojik görüşleri istikametinde kullanmak için her türlü baskı oyunlarına başvuran, işçinin hakkı yerine kendi menfaatlerini ön planda tutan bazı ağaların bu faaliyetlerine asla müsaade edilmeyecektir."

"12 Eylül 1980 günü erken saatlerden itibaren, o tarihteki sıfatlarıyla, Devlet Başkanı, Genelkurmay ve Millî Güvenlik Konseyi Başkanı, Orgeneral Kenan Evren tarafından Türk Ulusuna yapılan açıklamada 'vatanperver ve çalışkan Türk işçileri' için düşünülenler bu sözlerle açıklanıyordu.

"Her türlü hakların ne suretle korunacağı bu açıklamanın yapılmasını izleyen bir iki gün içinde anlaşıldı.

"Mayıs 1983'te korumanın ulaştığı boyutu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Halit Narin tek cümle ile özetledi:

'Yirmi yıldır bizim anamız ağladı, şimdi sıra onlarda…'

"Bundan dört yıl sonra, Mayıs 1987'de, 1982'den itibaren Türkiye'de beş kez çalışma koşullarını ve iş yasalarını inceleyen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Sendika Özgürlükleri Dairesi yetkilisi William R. Simpson temel işçi haklarının, sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasında ulaşılan noktayı şu sözlerle belirtiyordu:

'2821 ve 2822 sayılı Yasalar, işçi örgütlerinin normal koşullarda devlet müdahalesinden bağımsız olarak yapabilecekleri her çeşit faaliyete Devlete müdahale imkânı veren, hatta kontrol altına sokan hukuksal birer deli gömleğidir…'

"Koruma adına, ILO temsilcisinin sözü ile bir deli gömleği düzeni"

"Koruma adına, çalışanların temel hak ve özgürlüklerini elinden alma; işçi örgütlerini yok etme, işlevsiz kılma…

"Koruma adına sermaye ne istemişse, onu gerçekleştirme… Giderek köleleştirme…

"Korumasız, savunmasız, adeta köleleştirildi çalışanlar.

"Ama bu tutum onların temel hak ve özgürlüklerine, çoğulcu özgürlükçü demokrasiye olan inançlarını, güvenlerini sarstı mı? Hiç sanmam.

"İşçi de işçi örgütleri de kalıcıdır.

"Ya diğerleri?

***

Yukarıdaki alıntı Önder Aker'in *Ben Devletim Köleleştiririm* (*) adlı kitabından. Önder Aker yarım yüzyıla yakın bir süre işçi ve sendika hareketine iş hukukçusu, uzman ve danışman olarak emek verdi. Türk-İş'te ve çok sayıda sendikada çalıştı. 12 Eylül'ün karanlık günlerinde hazırladığı raporlarla sermayenin taleplerinin nasıl teker teker Anayasa ve sendikal yasalar haline geldiğini gözler önüne serdi. "İşte İspatı! Anayasa Tasarısı İşveren İsteklerine Göre Hazırlandı" adlı rapor ile 12 Eylül Anayasasının madde madde nasıl sermaye örgütlerinin isteklerine göre yazıldığını ve 12 Eylül'ün sınıf karakterini ispatladı.

Önder Aker'i 20 Nisan 2007'de kaybettik ama yazdıkları devletin sınıf karakterini anlatmaya devam ediyor. 12 Eylül kasırgası dindi ama sermayenin "yasa koyucu" gücü devam ediyor. Belki de bu gerçeği Aker'in kitabının arkasında yer alan Franz Oppenheimer'in şu sözleri özetliyor: "Tarihte her devlet bir sınıf devleti idi. Günümüzde de her devlet bir sınıf devletidir".

Teşekkürler Önder Aker, güle güle…

**Önder Aker, Ben Devletim Köleleştiririm–1, BDS Yayınları, 1989.*

İlyas Köstekli: Keşke burada olsaydın...

BirGün 20 Ağustos 20009

Beş yıl olmuş. Beş yıl önce törensiz, sesiz ve sitemsiz çekip gitmiştin. Uğurlayamamış, bir karanfil bırakamamış ve ardından el sallayıp ağlayamamıştık.

Bir an öne huzura, dinginliğe kavuşmak ister gibi.

Bir an önce bütün hayal kırıklıklarından uzaklaşmak ister gibi sessiz, törensiz ve sitemsiz çekip gitmiştin bu şehirden...

Beş yıl önce 19 Ağustos 2004'te 56 yaşında yitirdik İlyas Hocayı. İlyas Köstekli, sendikal mücadelenin, savaşsız ve sömürüsüz bir dünya idealinin özverili, alçakgönüllü insanıydı. Sendika uzmanlarının, eğitimcilerinin emektarlarından olan İlyas Köstekli 1978-2002 yılları arasında aralıksız 24 yıl Petrol-İş sendikasında eğitim-araştırma çalışmalarının sorumluluğunu yürüttü.

İlyas Hoca yaptığı işi, kendini unutacak kadar önemseyen bir insandı. Petrol-İş'in Genel Merkez binasında gece yarılarına kadar yanan bir ışık görseniz o mutlaka İlyas Hoca'nın odasının ışığıydı. Çok sevdiği piposunu yakmış, verilerle, belgelerle ve çevirilerle boğuşuyordur. Zaman kavramını yitirmiş, kendinden geçmiş çalışıyordur.

İlyas Hocanın bu yoğun mesai sonucu hazırladığı ve emek verdiği; her biri ciddi bir başvuru kaynağı olmaya devam eden yayınlarından bazıları şunlar:

- *Petrol-İş Yıllıkları* 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1993-1994, 1995-1996, 1997-1999 (11 Kitap).
- *İşyerlerinde Tükenen Yaşam*, 1986.
- *Özelleştirme Üzerine*, 1989.
- *Sendikal Eğitim Notları* (3 Kitap), 1993.
- *1950-2000, 50. Yılında Petrol-İş*, 2000.
- *Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Sayılar* (2 Kitap), 1994.
- *Örgütlenme El Kitabı* (2 Cilt), 2003.

1984 yılından itibaren hazırlamaya başladığı Petrol-İş yıllıklarına büyük emek verdi. Petrol-İş yıllıkları sendikal hareketle ilgili aranan bir başvuru kaynağı oldu. Yıllıklar yaklaşık 15 yıl boyunca düzenli olarak yayımlandı. Petrol-İş Yıllıkları bugün de sendika ve emek hareketi ile ilgili çok önemli bir başvuru kaynağı olmaya devam ediyor.

Gördüğünüzde, okuduğunuzda ve alıntı yaptığınızda İlyas Köstekli'yi, onun emeğini hatırlayın ve atıf yapmayı unutmayın. Bir mutfak insanıydı. Onca titizlendiği çalışmalarının üstünde ismi yoktur. İşi görünür kendi pek görünmezdi. Yaşarken kendisi görünür olmayı önemsemedi. Ama şimdi onun yaptıklarını, yazdıklarını onun adıyla anımsamak, anmak ona gönül borcumuz.

İlyas Hoca, sendika uzmanlarının en kıdemlilerindendi. Uzun yıllar boyunca, bütün sıkıntısına ve gerilimine rağmen ısrarla sendikal hareketin bünyesinde kaldı ve inandığı yolda katkı yapmaya çalıştı. 2002 yılında iş akdi feshedildi ve yıllarını verdiği sendikasından kırgın ayrıldı. Kısa bir süre sonra Türk-İş Örgütlenme Bürosu'nun sorumluluğuna getirildi. Büyük bir heyecanla, sanki sendikal harekete yeni girmiş gibi işe koyuldu ve iki ciltlik Sendikal Örgütlenme El Kitabı'nı hazırladı. Bu sıkıntılı günlerinde bir de kanser musallat oldu. Hastalığını yeneceğine ve işini yarım bırakmayacağına inanıyordu. Ama olmadı...

Beş yıl olmuş İlyas Hoca. Eminim onca kırgınlığına rağmen sendikal hareketin durumunu müthiş merak ediyorsundur. "Bizimkiler ne yapıyor acaba" sorusu aklından çıkmıyordur. Sendikal hareketin durumunu ne sen sor ne ben söyleyeyim. Ama küçük güzel bir haberim var: Baskısı tükenen Petrol-İş yıllıkları Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü internet ortamında kullanıma açmaya başladı. Sanırım küçük sevinçlere orada da ihtiyacı oluyordur insanın.

Keşke burada olsaydın İlyas Hoca.

Süleyman Yeter: Sendikacının emniyette ölümü

BirGün 29 Ocak 2009

On yıl önce bir sendikacı İstanbul Emniyet Müdürlüğü tarafından gözaltına alınmış ve gözaltında işkenceyle öldürülmüştü. 5 Mart 1999'da canlı olarak gözaltına alınan Limter-İş eğitim uzmanı Süleyman Yeter'in 48 saat sonra emniyetten ölüsü çıkmıştı. Devlet canlı olarak gözaltına aldığı bir sendikacıyı ölü olarak geri vermişti.

12 Eylül'den 19 yıl sonrasıydı. Hükümet sivildi, darbe günleri çok geride kalmıştı, Susurluk patlamış, derin devlet ortalığa saçılmıştı. Ama yine de polis gözaltında insan öldürecek kadar cüretkârdı. Gözaltılar bugünkü kadar "kibar" değildi. Yeter'i gözaltına alınırken polis basına haber vermemiş, gözaltına alınışı televizyonlardan naklen yayınlanmamıştı! Emniyette susma hakkı ve şık nezarethaneler de yoktu. Bülent Ecevit Başbakan, Cahit Bayar İçişleri Bakanı, Necati Bilican Emniyet Genel Müdürü, Hasan Özdemir İstanbul Emniyet Müdürüydü. Özdemir şimdi milletvekili.

Genç bir sendikacının emniyetten ölüsü çıktığında hiçbiri istifa etmedi. Hiçbiri utancından yerin dibine girmedi, hiçbiri özür dilemedi.

Süleyman Yeter'in işkenceyle öldürüldüğü yargı kararıyla kesinleşmesine rağmen katiller ödül gibi cezalarla kurtuldu. İşkencecilerden biri önce 10 yıl ağır hapse mahkûm edildi, ancak iyi hali dikkate alınarak cezası 4 yıl 2 ay ağır hapse

çevrildi. Şimdi çoktan elini kolunu sallayarak dolaşıyordur. Belki aftan yararlanmış ve emniyetteki görevine geri dönmüştür bile. Yeter'in katil zanlılarından biri hâlâ kayıp. Bugünlerde uçan kuşu dinleyen ve gözaltına alan emniyet, nedense yıllardır bu işkenceci polisi bulamıyor!

Yeter'in işkenceyle öldürüldüğü kesinleştiğinde de devlet ailesinden ve sendikasından özür dilemedi. Sustular. Sadece devlet mi sustu? Yeter'in ölümü ardından sendikalar da suskun kaldı. Ayağa kalkmadılar. Olağanüstü toplanmadılar. Yürümediler. Bakanı, emniyet müdürünü istifaya çağırmadılar. Yakalarına yapışmadılar.

Aradan on yıl geçti. Yeter'in ailesinin Avrupa İnsan hakları Mahkemesinde (AİHM) açtığı dava 13 Ocak 2009'da sonuçlandı. AİHM, Türkiye'yi Yeter'in işkenceyle öldürülmesi davasında mahkûm etti. AİHM kararında, Türkiye'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "işkence yasağı", "yaşam hakkının ihlali" ve "faillerin cezalandırılması için iç hukukta etkili yargılama yapılmamasını" gerekçe gösterdi. Kararda şu anki mevzuatın da gözaltındakilerin yaşam güvenliğini sağlayacak düzeyde olmadığı yönünde değerlendirmeler yer alıyor.

Bir sendikacının işkencede ölümü AİHM'de de tescil edildi. Ancak suskunluk devam ediyor. Hükümetten ne özür ne bir açıklama var. Eski emniyet müdürü ve yeni milletvekili de suskun.

Sendikalar da suskun. Bu suskunluk geçmişte de vardı. 12 Eylül'ün ardından muhalif sendikacılar işkenceden geçirilirken de suskun kalanlar, işkence altındaki sendikacıları suçlayanlar ve onların yokluğundan yararlanıp "sendikacılık" yapanlar vardı.

Elbette adil yargılanma herkesin hakkı. Elbette iddia ne olursa olsun herkes suçu kesinleşinceye kadar masum. Tutuksuz yargılanma talebi de son derece haklı. Elbette herkes hakkındaki suçlamaları bilme hakkına sahip.

O halde sendikacı Süleyman Yeter'in işkenceyle ölümü karşısında bu suskunluk neden? Yoksa Süleyman Yeter sosyalist bir sendikacı, bir sınıf sendikacısı olduğu için mi bu suskunluk ve görmezden gelmeler?

Türkan Saylan, 1 Mayıs ve vicdan

BirGün 16 Nisan 2009

Başbakan 1 Mayıs'ın "emek ve dayanışma günü" olarak Resmî tatil olması için "talimat" vermiş.

İnsanın aklına, bir yıl önce Türkiye'yi bir "tatiller ülkesi" ilan eden ve 1 Mayıs'ın tatil ilan edilmesine zehir zemberek bir konuşmayla karşı çıkan Başbakan geliyor. Ağlasak mı, gülsek mi?

Yoksa, "Ne güzel! Demek Başbakan da yanlışlarından ders çıkarıyor" diye avunsak mı? Yanlıştan dönmesi güzel ama bir yıl önce işçilere çektiği o zılgıttan dolayı çıkıp şöyle usulünce bir özür dilemesi şartıyla.

Başbakanın talimatı güzel de insanın aklına geçen yıl 1 Mayıs'ı İstanbullulara ve işçilere zehir etme talimatı veren o vali geliyor. Hâlâ yerinde ve yine Taksim paranoyası ile icraatını tekrarlamaya hazırlanıyor.

1 Mayıs tatili güzel de 1 Mayıs'ı özgürce kutlama, hükümeti protesto etme, iktidara karşı halkı meydanlara toplama hakkından ne haber?

Yarın, 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak isteyenlerin evlerinin basılmayacağının güvencesi var mı?

Geçen yıl hükümet yanlısı bir gazetede 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak isteyen sendikacılar Ergenekon'un oyununa gelmekle suçlanmamış mıydı?

Dahası birkaç hafta önce, hükümet borazanı bir TV kanalı işten atıldığı için direnen işçilere ve onların sendikasına Ergenekon çamuru atmaya kalkmadı mı?

Öğrendik ki miting düzenlemek de suçmuş. Öyle olmasaydı Türkan Saylan'ın evi basılır mıydı?

İnsanın aklına, 6-7 Eylül sonrasında yağmacılarla birlikte komünistlerin, muhaliflerin gözaltına alınması, aynı resim içine konulması ve aylarca boş yere tutuklu kalması geliyor...

Cumhuriyet mitingleri suçmuş. Düzenleyenlerin düşüncelerine katılmayabilirsiniz ama ne zamandan beri hükümeti en meşru yolla, kitle gösterisi ile protesto etmek suç? Yoksa miting yapmayıp darbe mi yapsınlar?

Böyle giderse, yarın hükümete karşı miting düzenleyip "İşbirlikçi AKP" diye slogan atanların evleri, dernekleri ve partileri basılıp darmadağın edilebilir. Hatta 1 Mayıs'ı Taksim'de kutlamak isteyenler hakkında kocaman iddianameler bile yazılabilir. Hatta eskilerin deyimi ile "taklib-i hükümetten" bile yargılanabilirler.

İnsanın aklına, şimdi adını kimsenin hatırlamadığı 12 Eylül'ün sıkıyönetim askeri savcısı Albay Takkeci'nin hazırladığı 817 sayfalık iddianame geliyor... Orada işçi mitingleri, 1 Mayıs'lar suç delili sayılmış, sendikacıların hükümeti devirmeye teşebbüsten idamı istenmişti.

1 Mayıs tatili güzel de bir korku rejiminde 1 Mayıs özgürce kutlanabilir mi?

Çeteleri, darbecileri yargılamak, faili meçhul cinayetleri aydınlatmak mı istiyorsunuz? 1 Mayıs 77'ye, Taksim Meydanına; Halaskargazi Caddesine, Sebat Apartmanının önüne gidin; Çiller'in ve onun eski akıl hocalarının kapısını çalın; yoksa ömrünü iyiliğe adamış Türkan Saylan'ın değil.

Mutasavver darbeciler elbette yargı karşısına çıkarılsın. Ama "ne şeriat ne darbe" diyen ağır hasta ve yaşlı bir insanın evi basılırken, birkaç gün önce "muzaffer" eski bir darbecinin devletin tepesinde gördüğü hüsnü kabul gözümüzden kaçmasın.

İnsanın aklına, Pinochet'yi İngiltere'de gözaltına aldıran İspanyol yargıç Balthasar Garzon geliyor...

Darbelere karşıyız, çetelere karşıyız; darbeciler ve çeteciler yargılansın ve faili meçhul cinayetler aydınlatılsın istiyoruz. Üstelik yıllardır istiyoruz. Ciddi, hukuka uygun, siyasi iktidarın sindirme aracına dönüşmeyecek bir soruşturma ve yargılama istedik, istiyoruz...

Ama iktidara yakın olanların adlarının geçtiği bir hırsızlık soruşturması gizlilik içinde yürütülürken ve hiçbir bilgi sızmazken; bir siyasi davada ilgili-ilgisiz insanların mahremiyetinin dahi aleni hale getirilmesi ne demek düşünelim.

Asker postalının da polis postalının da beyaz bir korku rejiminin de hâkî bir baskı rejiminin de aynı kapıya çıktığını unutmayalım. Dahası derin devleti hoş görerek, onun icraatlarıyla; darbelerle ve çetelerle mücadele edilemeyeceğini bilecek kadar aklımız başında, vicdanımız yerinde olsun...

İnsanın aklına, o ölümsüz filozofun sözü geliyor: olayların görünüşleri ile özleri aynı olsaydı bilime hiç gerek olmazdı...

Çenesi kırılan sendikacı Ali Işık için

BirGün 22 Nisan 2010

10 Nisan 2010'da Kadıköy'de sivil, demokratik, eşitlikçi bir anayasa talebiyle düzenlenen mitingde sendikacı Ali Işık'ın (Ali Abi) çenesi kırıldı. Hayır, son günlerde Deniz Baykal, Ahmet Türk ve Enerji Bakanı Taner Yıldız'a yapıldığı gibi "sivillerin" marifetiyle değil.

10 Nisan'da Sivil Demokratik Anayasa Platformu'nun çağrısıyla binlerce insan Kadıköy'de toplanmıştı. Mitingin güvenliğini sağlamakla görevli olan polis pek çok miting ve eylemde olduğu gibi katılımcılara gaz bombaları, tazyikli su, cop ve tekme-tokat müdahale de bulundu.

Polis cop ve yumruk darbeleriyle Ali Abiyi darp etti ve öldüresiye dövülen Ali Abinin çenesini kırıldı. Yaşamsal bir tehlike geçiren ve beyin kanaması kuşkusuyla günlerce hastane kalan Ali Abinin başına gelenler haber olamadı.

Yanında olanların anlattıklarına göre, bütün demokratik hak arama eylemlerinin müdavimi olan astım hastası Ali Abi polisin müdahalesi sırasında dinlenmek için oturduğu kaldırımda arada kalmış, 10'u aşkın polis tarafından dövülmüş ve aldığı cop darbeleriyle çenesi kırılmış. Yaralı halde Haydarpaşa Numune Hastanesi'ne kaldırılan Ali Abinin kırılan çenesine ilk müdahale burada yapılmış ve daha sonra ameliyat edilmek üzere evine yollanmış.

Ancak ertesi gün yeniden kötüleşen Ali Abi bu kez Çapa Tıp fakültesi acil servisine kaldırıldı. O gün Ali Abinin yanındaydık. Yarı baygın halde, çenesi ve başı sarılı; acılar içinde kıvranıyordu. Doktorlar beyin kanamasından şüphelendiler. Günlerce hastanede kaldı. Ali Abi yaşamsal tehlikeyi şimdilik atlattı, Ali Abi ölümden döndü. Ancak kırılan iyileşmesi tedavisi uzun zaman alacak. Önümüzdeki günlerde mitingde görevli polisler hakkında suç duyurusunda bulunacak.

Ali Işık, Tüm Bel Sen üyesi bir kamu emekçisi. Kamu emekçileri hareketinin emektarlarından ve sıra neferlerinden biri. Başka türlü bir sendikacı, sendikal hareketin iyimser, yorulmaz militanı. Her hak arama eyleminde sıkılı yumruğu, haykırışı ile onu görürsünüz. Bütün o sertliğin ortasında "yoldaş nasılsın" der sevecen ve insanı ısıtan sesiyle.

Ali Işık gözünü budaktan sakınmayan bir insan. Bıkmadan, yorulmadan, doktorların uyarısını, yakınlarının sitemlerini dinlemeden, sağlığına aldırmadan en önde o vardır. Kaç kere gaz yemiş, kaç kere cop darbesi almıştır.

Nerede bir hak aramaya eylemi, nerede bir sendikal faaliyet, nerede bir toplantı varsa Ali Abi oradadır. Yaşına, astımına, yakınlarının sitemine aldırmadan pankartın ucundan tutarak en önde haykıran odur. Yorulup kaldırım kenarında soluklanmaya çalışan odur.

Ali Abiyi demokratik anayasa mitinginde dövdüler, çenesini kırdılar. Ali Abinin başına gelenler haber olmadı. Hükümetin "sivil" ve "demokratik" anayasa iddialarının ortalığı kapladığı günlerde gerçekten özgür ve demokratik anayasa isteyen Ali Abinin çenesini hükümetin emrindeki kolluk kuvvetleri kırdı. Ali Abi haber olamadı.

Hükümet polisin elini soğutmak istemiyor anlaşılan. Ankara'da üniversite sınavlarını protesto eden öğrencilere uygulanan şiddet de Ali Abi'nin başına gelenler de gösteriyor ki yeni bir vesayet tehlikesi ile yüz yüzeyiz: Polis vesayeti.

Kamu emekçisinin, sendikacının çenesini kıranlar memura toplu sözleşme hakkı sağlıyormuş! Biz de inandık!

Nihat Abi için

BirGün 18 Kasım 2010

"Ben dizeleri kırılmış
şiirleri severim dar geçitleri ve küçük alanlara
açılır gizemli dolaşık sokakları (...)
bir metrede bin yıl gecen ve bir zafer anıtı
ararken yoksul bir göz yaşı çanağı bulan kazıları"
Onat Kutlar, Bir Cetvel İçin İkindi Eleştirisi

Türkiye sosyalist hareketinin uzun soluklu insanı, örgütlü mücadelenin emektarı Nihat Sargın'ı, Nihat Abiyi 83 yaşında kaybettik.

Ömrü örgütlü sosyalist mücadele içinde geçen Sargın 1927 yılında İstanbul'da doğdu. 1946 yılında İstanbul Yüksek Tahsil Gençlik Derneğinin kurucuları arasında yer aldı. 1948'de Türkiye Komünist Partisi'ne (TKP) üye oldu.

Sargın'ın uzun soluklu mücadelesi uzun hapis yılları anlamına geliyordu. "Sivil" ve "liberal" Demokrat Parti (DP) iktidarından kısa bir süre sonra yayınladıkları barış bildirisi gerekçesiyle 6 Ağustos 1950'de tutuklandı ve dört yıl hapis cezasına çarptırıldı. Hapisten çıktıktan kısa bir süre sonra bu kez 6-7 Eylül 1955 olayları nedeniyle tutuklandı. DP iktidarı kendisinin tertiplediği olayları sosyalistlerin sırtına yıkmak için akıl almaz yöntemlere başvurdu. Nihat Sargın ile birlikte Hasan İzzettin Dinamo, Lütfi Erişçi, Kemal Tahir ve Aziz Nesin'in de aralarında bulunduğu 44 sosyalisti tutukladı. Dört ay süren tutukluktan sonra tahliye edildiler ve beraat ettiler.

1962 yılında Türkiye İşçi Partisi'ne (TİP) girdi. TİP'te merkez büro ve Genel Yönetim Kurulu üyesi, genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı olarak görev yaptı. Birinci TİP'in yönetiminde etkin olan dört TKP'liden (Mehmet Ali Aybar, Behice Boran, Sadun Aren ve Nihat Sargın) biriydi. Sargın üçüncü hapisliğini 12 Mart döneminde, 12 Mart'ın en şaşaalı ve düzmece davası "Türkiye Komünist Partisi" davası sırasında yaşadı.

Sargın örgütlü mücadelesini 12 Mart sonrasında da sürdürdü. 1 Mayıs 1975'te Behice Boran liderliğinde kurulan ikinci TİP'te genel sekreter olarak görev aldı. Sargın 12 Eylül sonrasında uzun yıllar Batı Avrupa'da sürgünde kaldı. TİP ve TKP'nin birleşme sürecinde 16 Kasım 1987 tarihinde Nabi Yağcı ile birlikte yasal bir komünist partisi kurmak amacıyla Türkiye'ye döndü ve bir kez daha tutuklandı. Sargın'ın dördüncü hapislik dönemi 900 gün süren TBKP davası dönemi oldu. Bu 900 günün son 20 günü artık bir yargısız infaza dönüşen tutukluluğu protesto için başlatılan ölüm orucuydu. TİP ve TBKP'nin birleşmesiyle oluşan TBKP'nin genel başkanlığına getirildi. TBKP'nin kapatılması üzerine beş yıl siyasi yasaklı hale geldi.

Sargın solun birlik çabalarına büyük önem verdi. TBKP'nin de içinde yer aldığı Sosyalist Birlik Partisi'nin (SBP) kurulmasını destekledi. TİP ve TKP'nin siyasi mirasının SBP, BSP ve ÖDP'de devam ettiğine inandı. Bu inancı nedeniyle siyasi yasağı kalkar kalkmaz Özgürlük ve Dayanışma Partisi (ÖDP) Kadıköy İlçe Örgütü'ne üye oldu. Örgütlü mücadeleye inancını burada sürdürdü. İlerleyen yaşına rağmen her 1 Mayıs'ta yürüdü. Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV) başkanlığını yürüttü ve vakfın kurumsallaşmasına ve güçlenmesine büyük katkılarda bulundu.

O bizim kuşağın Nihat Abisi idi. Nihat Abi ile ilk kez Ankara Ulucanlar Merkez Kapalı Cezaevi'nde karşılaştım. 1988 yazının o zor hapislik günlerinde 4. koğuşun bitişiğindeki küçük koğuşun avlusunda attığı kısa voltalarını, insana güven ve sıcaklık veren halini hiç unutmayacağım. Varlığı insana güven ve sıcaklık veren insanlardandı. Nihat Abi tahliyelerinin ardından coşkulu büyük bir toplantıda yaptığı konuşmada "İnsanlığın yıldızının parlamadığı anlar vardır. Şimdi öyle bir zamandan geçiyoruz ama bu zamanlar da geçer" demişti. İnsanlığın yıldızı hâlâ parlamıyor ama Nihat Abi güneşli günlere, yıldızlı gecelere inancını hep korudu.

Bu inançla yaptığı her işi ciddiye aldı ve "Nihat Sargın titizliği" deyişi onun yaptığı işlerle özdeşleşti. Hazırladığı çok sayıda kitaba bu titizlik damgasını vurdu. Türkiye sol siyasi tarihi açısından kapsamlı kaynaklar niteliğindeki kitaplarında başka yerde bulunamayacak kıymetli ayrıntılara yer verdi. "Sargın titizliği" ile hazırlanmış olan çalışmalarından bazıları şunlar: *Sorgu* (Kutlu-Sargın), Amaç Yayıncılık, 1988; *TBKP Büyük Kongresi*, 1991; *TİP'li Yıllar (1961-1971)* Anılar-Belgeler (2 Cilt), Felis Yayınevi, 2001; *Davalar, Savunmalar Cezaevi Anıları*, TÜSTAV, 2005; *Dönüşten Özgürlüğe 900 Gün*, TÜSTAV, 2006, *Boran-Selam Olsun*, Rezan Yayıncılık, 2010.

İkinci TİP dönemini kitaplaştırmak istiyordu. Ama olmadı. Yol arkadaşı, hayat arkadaşı Yıldız Ablayı kaybettikten sonra sağlığı bozuldu ve bir daha toparlanamadı. Uzun sürgün yıllarından sonra ülkeye döndüğü 16 Kasım'ın 23. yıl dönümünde aramızdan ayrıldı.

Nihat Abi, sosyalist mücadelenin uzun soluklu, tok sözlü ve başı dik insanıydı. Savaşsız ve sömürüsüz bir dünya ve sosyalizm idealine ömrünün sonuna kadar bağlı kaldı. Zor zamanda ayakta kaldı.

Doğru bildiği yolda yürüyüşünü yılgınlığa düşmeden sürdürdü. Varlığı insana güven ve sıcaklık verirdi, hep verecek.

Anısı ve mücadelesi önünde saygıyla eğiliyorum.

Çalışma ve Toplum

BirGün 25 Ağustos 2011

Akademinin emekle, çalışma sorunlarıyla pek ilgili olduğu söylenemez. Emek, çalışma, sendika, işçi konularıyla/sorunlarıyla ilgili bilimsel çalışmaların, yayınların sınırlılığı bunun en önemli göstergesi. Oysa geçmişte emek ve çalışma sorunları akademide önemli bir yere sahipti. 1950 ve 1960'lı yıllarda İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset, Ankara Üniversitesi Sosyal Politika Kürsüleri çalışma hayatında etkin roller oynamıştı. DP iktidarı İÜ Sosyal Siyaset Konferanslarından o kadar rahatsız olmuştu ki bir ara yasaklama yoluna gitmiş, hatta bu konferansları yürüten Profesör Orhan Tuna'yı gizli komünist olmakla itham etmişti.

1960 ve 70'li yıllarda dönemin toplumsal ve siyasal iklimine paralel olarak akademide emek sorunlarına ilgi ve bilimsel çalışmalar giderek arttı. Ancak 1980'lerin baskıcı ve neo-liberal iklimiyle birlikte akademi ile emek arasındaki bağlar zayıfladı. Önce Sosyal Siyaset ve Sosyal Politika olan kürsü/bölüm adları Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri olarak değiştirildi. Ardından dönemin ruhuna uygun işletme-yönetim odaklı alanlarda bir yükseliş yaşanırken netameli konular olan çalışma, emek, işçi ve sendika gibi alanlar akademide gerilemeye başladı. Örneğin sayıları 60'ı geçen vakıf üniversitelerinin hiçbirinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü olmaması ve lisans üstü çalışma yapılmaması ilginç değil mi?

Akademi emek ve çalışma sorunlarına uzak ancak emek alanı da kendi sorunlarına akademik alana taşımak konusunda pek başarılı değil. Emek alanında, sendikal örgütler tarafından yapılan bilimsel çalışmaların sınırlılığı biliniyor. Sendikalar bir yana konfederasyon düzeyinde bile araştırma faaliyetlerinin ve kadroların sınırlılığı ve bu alana ayrılan kaynakların azlığı sır değil. Oysa işveren örgütlerinin bu alana ciddi kaynak ayırdıkları biliniyor. 1980 ve 90'lı yıllarda İlyas Köstekli tarafından hazırlanan Petrol-İş yıllıkları önemli bir boşluğu doldurmuştu.

Sözü *Çalışma ve Toplum* dergisine getirmek istiyorum. 30. sayısı yayımlanan Çalışma ve Toplum emek ve çalışma sorunları ile ilgili makale ve yargı kararlarına yer veren hakemli bilimsel bir dergi. Yayın Yönetmenliğini Avukat Murat Özveri'nin büyük bir özveriyle yürüttüğü *Çalışma ve Toplum* dergisi DİSK Birleşik Metal-İş sendikası tarafından yayımlanıyor. Aralarında Ali Güzel, İzzettin Önder, Kuvvet Lordoğlu, Ahmet Selamoğlu, Tülin Öngen, Erinç Yeldan ve Zeki

Erdut gibi bilim insanlarının da bulunduğu bir yayın kurulunun katkılarıyla hazırlanan dergide bugüne kadar yüzlerce makale ve binlerce yargı kararı yer aldı.

Dergiye gönderilen yazılar en az üç hakemin denetiminden geçiyor. Çalışma ve Toplum aralarında Sociological Abstract'ın da bulunduğu çeşitli ulusal ve uluslararası alan indeksleri tarafından taranıyor. Dergi sadece akademide yapılan çalışmalara değil çalışma hayatı içinden yapılan katkılara da (sendika, meslek odası ve bağımsız araştırmacı) açık. Tek ölçüt çalışmanın derginin bilimsel yayın kriterlerine uygun olması.

Çalışma ve Toplum titiz akademik ve bilimsel ölçütlerle yayın yapan, emek ve çalışma sorunlarını irdeleyen ve bu yönde bir birikim oluşturmaya çalışan önemli bir yayın. Aslında böylesi bir bilimsel yayının konfederal düzeyde yayınlanması gerekirdi... Hemen vurgulayalım: *Çalışma ve Toplum* yayına başladıktan bir süre sonra TİSK Akademi adlı hakemli bir dergi yayımlamaya başladı.

Dergi çok sayıda akademisyen, hukukçu, uzman ve uygulayıcıya basılı olarak ulaştırılıyor. Ancak bazen bir ansiklopedi cildi hacminde çıkan derginin basılı halini edinemeyenler üzülmesin. *Çalışma ve Toplum* aynı zamanda online bir dergi www.calismatoplum.org adresinden yeni sayısına ve tüm dergi arşivine ücretsiz olarak ulaşılabilir.

30. sayıya ulaşan *Çalışma ve Toplum* dergisini yayınlayanları kutluyor, emek ve çalışma yaşamının sorunlarına akademinin dikkatini çekmek ve bu yöndeki çalışmaları teşvik etmek için yürüttükleri özverili çabayı alkışlıyorum.

28 Nisan'ı kimse hatırlamıyor

T24 27 Nisan 2012

Darbeler hatırlanıyor. 12 Eylül, 28 Şubat ve hatta 27 Mayıs hatırlanıyor. Bazı darbeciler hakkında davalar açıldı, açılıyor

Darbeler hatırlanıyor. 12 Eylül, 28 Şubat ve hatta 27 Mayıs hatırlanıyor. Bazı darbeciler hakkında davalar açıldı, açılıyor. Ancak darbelerle birlikte hatırlananlar ve unutulanlar ilginç bir tablo oluşturuyor. 12 Eylül'ü yapan iki general yargılanırken, 12 Eylül'ün Başbakan yardımcısı, 12 Eylül ile uygulama olanağı bulan yeni-liberal iktisat politikalarının mimarı ve Türkiye'de sendikasızlaştırmanın önde gelen sorumlularından Turgut Özal "demokrasi kahramanı" olarak hatırlanıyor.

28 Şubat'ta darbe karşısında sessiz kalanlar, kararlara imza atanlar ve asker karşısında başlarını öne eğen dönemin Başbakanı, yardımcısı ve hükümet üyeleri hatırlanmıyor, ama darbe girişimine karşı demokratik bir duruş sergileyen sendikalar ve meslek örgütleri ile sosyalist sol darbeci olarak damgalanıyor, itibarsızlaştırılmak isteniyor. Darbenin muhatapları seslerini çıkarmamışken, askeri darbe ihtimaline karşı çıkmış KESK özür dilemeye çağrılıyor. Hatırlama ve unutma biçimleriyle tarih yeniden yazılıyor.

27 Mayıs söz konusu olduğunda da aynı unutma-hatırlama mekanizması işliyor. Darbenin, Menderes ve arkadaşlarının idamının, düzmece mahkemelerde adil yargılanma haklarının ihlal edilmesinin hatırlanması ve hatırlatılması çok çok önemli. Geçen yıl 27 Mayıs'ta Yassıada'da bu amaçla bir tören düzenlenmiş, darbenin kurbanları hatırlanmıştı. Ama o kurbanların kurbanları hatırlanmamıştı. Kimse onları hatırlamamıştı.

İki genç insanın, Turan Emeksiz ve Nedim Özpolat'ın siyasi iktidarın emrindeki güvenlik güçlerince öldürülmesi hatırlanmıyor. 27 Mayıs hatırlanıyor ama Türkiye tarihinde sivil bir protesto eylemine yönelik en ağır saldırılardan biri olan 28 Nisan unutuluyor. Yassıada'ya gidiliyor ama Beyazıt Meydanı unutuluyor.

Menderes ve arkadaşlarına yapılan haksızlıklar-hukuksuzluklar hatırlanıyor ama onların yaptığı haksızlıklar hukuksuzluklar unutuluyor. Yassıada mahkemelerinin sefaleti hatırlanıyor ama yargıya açık bir siyasal müdahale anlamına gelen ve tipik bir sivil diktatörlük yöntemi olan Tahkikat Komisyonu unutuluyor. Böylece darbe karşıtlığı gibi son derece meşru ve demokrat bir tutum, otoriter DP rejiminin aklanması aracına dönüşüyor. Unutmak ve hatırlamak, siyasal-sosyal tarih söz konusu olduğunda bir insani yeti ve zaafın ötesinde anlamlar taşıyor.

Birkaç gün sonra 28 Nisan. Bakalım Menderes ve arkadaşlarına yapılan zulmü hatırlayanlar, Menderes iktidarının zulmünü hatırlayacak mı?

DP'nin son yıllarında giderek güçlenen otoriter eğilimleri, muhalefeti parlamentodan tasfiye etmek için kurduğu Tahkikat Komisyonu ile tepe noktasına varmıştı. Daha sonra Yassıada mahkemelerine verilen düzmece yargı yetkilerinin benzerleri ile donatılan Tahkikat Komisyonu'na karşı en büyük gösteri 28 Nisan 1960'ta İstanbul Üniversitesi öğrencileri tarafından yapılmıştı. Eylemleri bastırmak için polisin üniversiteye girmesine karşı çıkan rektör Sıddık Sami Onar tartaklanmış ve gözaltına alınmıştı. Polis öğrencilerin protesto eylemine karşı "orantısız şiddet" kullanmış, atlı polisler Beyazıt meydanında terör estirmiş, protestoculara ateş açılmıştı. (Ne kadar da günümüzde sendika ve öğrenci eylemlerine karşı kullanılan şiddeti hatırlatıyor, değil mi?) Olaylar sırasında İstanbul Üniversitesi'nde Orman Fakültesi öğrencisi Turan Emeksiz polis kurşunları ile öldürülmüş. İstanbul Erkek Lisesi öğrencisi Nedim Özpolat ise Cağaloğlu civarında çıkan olaylarda yaşamını yitirmişti...

DP hükümeti aynı gün sıkıyönetim ilan etmiş ve olaylarla ilgili yayın yasağı (sansür) getirmişti. Bu yüzden ertesi günkü gazetelerde ne olaylardan ne ölümlerden söz edilebildi. Kamuoyu 28 Nisan olaylarını ve öldürülen iki gencin haberlerini 27 Mayıs sonrası yayınlanan gazetelerden okuyabildi. Sonra Turan Emeksiz'in adı şehir hatları vapurlarından birine verildi. Cağaloğlu yokuşunda Millî Türk Talebe Birliği binası önünde mahzun bir büstü var. Bir de İstanbul Üniversitesi bahçesinde. Vapur birkaç yıl önce emekli oldu. Şimdi yüzer otel olarak kullanılıyormuş. Büst ise bakımsız, adeta unutulmuş...

Geçen yıl Yassıada'da 27 Mayıs'ı protesto eyleminde konuşanlar, 28 Nisan gösterilerini düzenleyenlere, orada ölenlere ve yaralananlara şaibe bulaştırmakla; ülkeyi otoriter bir rejime sürüklemek isteyenleri unutanlar sivil protesto eylemi düzenleyen gençleri "derin devlet" ile bağlantılı göstermekle meşguldü. Bu çok şaşırtıcı değil. Günümüzde de sivil protesto eylemlerine, öğrencilerin, işçilerin ve sendikaların demokratik ve barışçı eylemlerine darbecilik-vesayetçilik diye çamur atılmıyor mu?

Son zamanlarda darbeler üstüne yapılan değerlendirmelerde hafızasız ve tarihsiz siyasetin hazin örneklerine bolca rastlanıyor. 27 Mayıs, 12 Eylül ve 28 Şubat hatırlatmaları Menderes-DP baskı rejiminden, Özalcılıktan ve Refahyol'dan demokrasi kahramanları çıkarmaya varınca işin rengi değişiyor.

Siyasal iktidarın darbe yoluyla düşürülmesi ve siyasilerin adil yargılanma hakkı ihlal edilerek sözde mahkemelerde yargılanıp idam edilmeleri kabul edilemez. Peki, siyasi iktidarın toplumsal eylemleri şiddetle bastırması, protesto eylemine katılan gençleri öldürmesi, gazetecileri hapsetmesi, basına sansür uygulaması, sendikaları kapatması, sıkıyönetim ve olağanüstü hal uygulamaları ile adeta bir tek parti rejimine yönelmesi unutulabilir mi? Bu iki olguyu birlikte hatırlamayanlar, otoriter rejim mimarlarından demokrasi kahramanı çıkarmış olur.

Şimdilerde yeni bir Resmî tarih yazılıyor. Başbakan bir dönemin yasaklarından "belgeli" örnekler veriyor. Ama onun hemen ardından gelen ve bir önceki dönemi aratmayan yasakları hatırlamak istemiyor. Tarihi olguları reel-politik uğruna eğip bükmek tipik Resmî tarih kavrayışı değil mi? Aynı şeyi kimi solcuların yapması ise daha da hazin. Olguları tarihsiz ve birbiri ile ilişkisiz ele almak, olguların içinden istediğini seçmek ve istemediğini dışarıda bırakmak, olguları mecaz tutkusuna heba etmek yeni Resmî tarih kavrayışının da özellikleri.

Demokratik siyaseti, özgür siyaseti savunmak askeri vesayete ve darbelere karşı durmayı gerektirir ama demokratik siyasetin önündeki yegâne engelin askeri vesayet olduğunu zannedenlerin biraz tarih okumasında yarar var.

Tutuklu sendikacının yaşamı tehlikede

BirGün 1 Mart 2012

Özel Yetkili Mahkemelerin tutuklama furyası bu kez bir sendikacının yaşamını tehdit ediyor. Dört aydır tutuklu olan ve ciddi sağlık sorunları yaşayan sendikacı arkadaşım Muhsin Yenisöz'ün yaşamı tehlikede. Avukatının ve kendisinin talebine rağmen henüz hastaneye sevk edilmeyen Muhsin'in durumu kaygı yaratıyor.

1 Kasım 2011 tarihinde Büşra Ersanlı ve Ragıp Zarakolu'nun da aralarında bulunduğu 46 kişi ile birlikte "silahlı terör örgütüne üye olmakla" suçlanarak tutuklanan Muhsin Yenisöz, tutuklandığından beri Kandıra'daki Kocaeli 2 nolu F Tipi Cezaevinde kalıyor. Yıllardır ciddi sağlık sorunları yaşanan Muhsin'in

sağlık durumu cezaevine konulduktan sonra artmış ve son günlerde giderek kötüleşmeye başlamış.

DİSK/BANK-SEN sendikasında uzun yıllar şube başkanı ve uzman olarak çalışan Muhsin, yıllardır sosyalist siyasetin içinde. Son olarak ÖDP üyesiydi. Yaşamının önemli bir bölümünü sendikal aktivist olarak geçiren Muhsin, BDP Ümraniye İlçe örgütünün siyaset akademisinde dersleri izlediği için "silahlı terör örgütüne üye olmak" suçlaması ile karşı karşıya kalmış. Oysa bırakın "terör örgütü üyesi" olmayı, Muhsin BDP üyesi bile değildir. Zaten soruşturma sürecinde (emniyet-savcılık-hâkimlik aşamalarının hepsinde) Muhsin'e siyaset akademisinde derslere katılıp-katılmadığına ilişkin sorular dışında herhangi bir soru sorulmamış.

Çok ciddi sağlık sorunları olduğu belirtilmesine rağmen, Özel Yetkili İstanbul 14. Ağır Ceza Mahkemesi avukatının bu taleplerini dikkate almayarak 1 Kasım 2011 tarihinde Muhsin'in tutuklanmasına karar vermiş. Ders dinlemek tutuklama için yeterli sayılmış. Tutukluluğun üzerinden 4 ay geçmesine rağmen hakkında iddianame hazırlanmadı. Yargı önüne çıkması için daha kaç ay geçeceği meçhul.

Muhsin uzun yıllardan beri ciddi sağlık sorunları yaşıyor. Tutuklanmadan önce var olan sorunlar, tutukluluktan sonra daha da artmış ve ölümcül hal almış durumda. Daha önce dört kez kalp krizi geçiren ve kalp damarlarından üçü geçirdiği bypass ameliyatları sonucunda değiştirilen Muhsin'in iki damarına ise stent takılmış. Mide kanaması da geçiren Muhsin'in mide rahatsızlığı devam ediyor. Ayrıca kemik iliği hastalığı (polisitemivera) olan Muhsin'in trombosit oranı yüksek olduğu için sürekli tedavi olması ve kontrol altında olması zorunludur.

Muhsin "uykuda ölüm" korkusu rahatsızlığı nedeniyle uykusuzluk sorunu da yaşıyor. Tutuklanmadan önce uyku ilaçları ile uyuyabilen Muhsin, nefes darlığı da çekmekte ve bu nedenle kapalı alanda yaşamakta zorluk çekmekte. Bütün bu rahatsızlıklar nedeniyle Muhsin günde ortalama 20 çeşit ilaç kullanmak zorunda.

Yeni atanan cezaevi doktoru, "bunlar psikolojik ilaçlar, benim bunları yazma yetkim yok" diyerek Muhsin'in uyku ilaçlarını kesmiş, daha da tuhaf olanı psikolog veya psikiyatr hekime sevk taleplerini de reddetmiş.

Muhsin uyku ve diğer psikolojik ilaçlarını kullanamadığı için günlerdir uyuyamamakta ve yemek yiyememekte. Bu süre içinde yaklaşık 10 kilo kaybeden Muhsin'in bünyesi daha da zayıflamış ve yürümekte güçlük çeker bir hale gelmiştir.

Muhsin'in avukatı Cemal Polat 23 Şubat 2012 tarihinde Kocaeli 2 nolu F tipi Cezaevi Savcılığı'na ve Muhsin'in kendisi Cezaevi Müdürlüğü'ne başvurarak, "tedavisinin yapılması ve sağlık durumunun cezaevinde kalmaya uygun olmadığı hususunun tıbben tespiti için" tam teşekküllü bir hastaneye sevkini talep etti. Ancak bu yazı kaleme alındığında henüz olumlu bir yanıt alınamamıştı.

Muhsin dört aydır tutuklu. Tutukluluk yaşamını tehdit eder boyutlara ulaşmış durumda. Muhsin'in yaşam hakkına ve sağlık hakkına saygı gösterilmelidir. Bunca sağlık sorunu yaşayan ve yaşamsal tehlike altında olan Muhsin'in yeri hapishane değil hastanedir.

Daha neyi bekliyorsunuz? Henüz vakit varken, Muhsin Yenisöz hastaneye sevk edilsin, tahliye edilsin.

Allende'yi hatırlamak, 11 Eylül ve 12 Eylül

T24 12 Eylül 2012

"Şapkasını bırakıp olduğu yerde
Onurunu alıp giden Allende'yi unutma"
Ülkü Tamer

11 Eylül 1973, 20. yüzyılın en gaddar ve en uzun süreli askeri rejimlerinden birinin başlangıcı. 11 Eylül 1973'te Şili'de, Dünyanın demokratik seçimle iş başına gelmiş ilk sosyalist Devlet Başkanı Salvador Allende ABD destekli kanlı bir faşist askeri darbeyle devrilmişti.

Sol partiler tarafından oluşturulan *Unidad Popular* (Halk Birliği) koalisyonunun başkan adayı olarak Eylül 1970'te seçimleri kazanan Salvador Allende seçimle iş başına gelen ilk Marksist politikacı idi. Ilımlı bir sosyalist olarak bilinen ve daha önce de başkan adayı olan Allende'nin seçilmemesi için ABD her defasında büyük çaba harcamıştı. Yıllar sonra açıklanan *National Security Council-NSC* (ABD Millî Güvenlik Konseyi) ve CIA arşivleri, Allende'nin gerek seçilmeden önce gerek seçildikten sonra nasıl bir *psikolojik harekatla* karşı karşıya kaldığını ve darbede ABD parmağını gözler önüne sermektedir.

Güney Amerika'nın en uzun süreli ve istikrarlı demokrasisine sahip Şili'de, 1970'lerin soğuk savaşla malul dünyasında iş başına gelen Allende yeni bir yolu deniyordu: Demokratik sosyalizm. Unidad Popular ve Allende çok partili demokratik rejime dayalı bir programa sahipti. Millileştirme, toprak reformu, gelir adaletinin sağlanması Allende'nin başlıca öncelikleriydi. Ancak bunlar ABD için sindirilebilir politikalar değildi. Öte yanda dönemin tek partili-otoriter sosyalist ülkeleri de bu deneyi çok sempatik bulmayacaktı. ABD'nin yanı başında bulunan Küba, SSCB ile yakın ilişkileri sayesinde ayakta kalabilmişti. Ama Allende Şili'ye özgü farklı bir yolu deniyordu. Hem kendi ayakları üzerinde duran hem de demokratik bir sosyalizm yolu. Allende'nin deyimi ile "*Vino Tinto (Şili'nin meşhur şarabı) ve Empenada (Şili'nin meşhur böreği) tadında bir sosyalizm*".

Allende'nin yürüdüğü yol ABD için doğrudan bir ulusal güvenlik tehdidi oluşturmasa da ABD arka bahçesinde bu tip deneylere izin veremezdi. Dönemin Dışişleri Bakanı Henry Kissinger'a göre bu deney sadece Güney Amerika için değil, Güney Avrupa için de bulaşıcı bir örnek olabilirdi. Ayrıca Allende

hükümetinin millileştirme uygulamaları Şili'de faaliyet gösteren ITT ve Anaconda Copper gibi ABD şirketlerinin çıkarlarını da tehdit etmekteydi. "General Motors için iyi olan ABD için iyi idiyse" ITT ve Anaconda Copper için kötü olan da kuşkusuz ABD için kötüydü.

Dönemin ABD Başkanı Nixon, Allende'nin seçilmesi karsısında duygularını *"orospu çocuğu, orospu çocuğu"* diye dile getirmişti. ABD, Allende'nin işbaşına gelmesinden başlayarak üç yıl boyunca *"özel harp"* ya da *"psikolojik savaş"* yürütecektir. Kissinger, Kırklar Kurulu diye bilinen NSC toplantısında, Allende'nin seçilmesinden sonra yaptığı değerlendirmede *"halkının sorumsuzluğu yüzünden bir ülkenin Marksistleşmesine neden izin vermek zorundayız anlamıyorum"* diyordu. Şili halkı sorumsuzluk içinde ne yaptığını bilmeden Allende'yi seçmişti! O halde Şili halkının "psikolojisinin" özel bir harekatla düzeltilmesi gerekliydi!

ABD, Allende'nin başkanlığının ardından Şili'ye yönelik kredilerini derhal keser ve yabancı sermaye Şili'den çekilmeye başlar. ABD, Allende hükümeti ile bağlarını koparır, ancak Şili ordusu ile bağlarını sıklaştırır ve yardımı sürdürür. CIA'nin Allende'nin Başkanlığının hemen ardından 6 Milyon dolarlık bir fonu *dezenformasyon* ve *destabizasyon* faaliyetleri için ayırdığı belirtilmektedir. Şili sağı, Allende'yi diktatörlük kurmakla suçlayıp darbe çağrısı yaparken; radikal sol ise gerekli devrimci adımları atmadığı ve burjuva güçlere fazla demokratik davrandığı gerekçesiyle Allende'yi eleştirecektir. Bu süreçte şiddet eylemleri tırmanmaya başlar aşırı sağcı Vatan ve Hürriyet örgütü suikastlara girişir.

Yürütülen psikolojik savaş sonucunda orta sınıflar, mülklerine el koyacağı korkusuyla Allende hükümetine karşı kışkırtılır, artan ekonomik sorunlar nedeniyle tencereli eylemler başlar, kepenkler kapatılır ve nihayet Şili gibi uzunince ve engebeli bir ülkede hayati önem taşıyan kamyoncuların grevi başlar. Kamyoncular grevi ülke ekonomisini alt üst eder ve darbe sürecini hızlandırır.

Allende bütün psikolojik harekata rağmen üç yıl boyunca orduyu politikadan uzak tutmayı başarır. Ancak ordu içinde ılımlı ve demokrasiye bağlı komutanlar ya suikaste kurban gider ya da istifa etmek zorunda kalır. Ve 1973 yaz aylarında Hıristiyan Demokratlar orduya darbe için açık çağrı yaparlar. Allende'ye bağlılığı ile bilinen Genel Kurmay başkanı, alt rütbeli subayların protestosu sonucu istifa etmek zorunda kalınca, Allende daha sonra demokrasinin ve kendisinin celladı olacak General Pinochet'yi Genelkurmay başkanı olarak atar.

Askerler 11 Eylül sabahı "emir komuta zinciri içinde ve emirle", Pinochet'nin komutasında darbe başlar. Allende, Başkanlık Sarayı La Moneda'da bir avuç yakın korumasıyla öğlene kadar direnir. Darbeciler, Allende'ye ailesiyle ülkeden ayrılmasını (şapkasını alıp gitmesini) önerir ancak Allende ülkeden ayrılmayacağını Şili'nin Başkanı olarak darbeye direneceğini bildirir. Bunun üzerine darbeciler tanklar ve uçaklarla La Moneda'ya saldırır. Allende yanındakilere saraydan ayrılmalarını söyler ancak kendisi sarayda kalır. Darbecilerle çatışarak ölür. Allende cunta tarafından aile mezarlığına gömülür. Ancak mezarının belli olmaması için mezar taşlarındaki diğer isimler silinir. Allende 65 yaşında şapkasını bırakıp, onuruyla gider...

Şili darbesinden sonra ABD yönetiminin tahminlerine göre 5000; insan hakları örgütlerine göre 30.000 insan cunta tarafından öldürüldü. Pinochet 1988'e kadar demir yumrukla yönetti Şili'yi. Devlet başkanlığını uzatmak için yaptırdığı plebisitte halk Pinochet'yi reddetti. Sonra yavaş yavaş demokrasiye geçiş başladı. Ancak Pinochet dokunulmaz kaldı. Ta ki Ekim 1998'de tedavi için gittiği İngiltere'de İspanyol yargıç Gurzon'un isteğiyle gözaltına alınana kadar. Pinochet Mart 2000'e kadar 1,5 yıl İngiltere'de göz hapsinde kaldı. Yargılanmak üzere İspanya'ya iade talebi yaşlılığı ve sağlığı nedeniyle reddedilince Şili'ye döndü. Aşırı yaşlanma nedeniyle yargılanamayacağına karar verildi.



Allende darbeye karşı direniyor

Şili, CIA için bir örnek olay (*case study*) idi. Şili darbesi, Hükümet devirme taktiklerinin ve psikolojik savaşın laboratuvarı olarak kullanıldı. Darbenin ardından ise, Şili adeta yeni-liberalizmin-Şikago okulunun için bir deney alanına, laboratuvara döndü. Pür liberalizmin ortodoks savunucusu Şikago okulu ekonomistleri reçetelerini pür bir dikta rejimi altında denediler. Yeni-liberalizmin bir başka şampiyonu eski Demir Lady Margaret Thatcher ise Pinochet'ye İngiltere'deki göz hapsi sırasında en büyük desteği verdi.

Şili darbesinin, ülkemizin yaşadığı darbelere özellikle 12 Eylül'e benzer yanları çok. Trajik olduğu kadar ironik yanları da var.12 Mart darbesinde şapkasını alıp giden Demirel, Allende'nin akıbetine atfen 1970'lerin yükselen sola, Ecevit'e karşı "Allende-Büllende" benzetmesini yapmaktan geri durmuyordu. Ve

ne hazindir ki Şili'dekine pek benzeyen bir psikolojik harekât sonucu ortaya çıkan 12 Eylül darbesinde yine şapkasını alıp gidiyordu. Muhaliflerini Allende'nin sonu ile korkutmak isteyenler, kendi darbecilerine Allende'nin takındığı tutumu takınmak bir yana bir süre sonra onlarla barışmakta beis görmüyordu. Dahası günümüzde 12 darbecilerini yargılama iddiasında olanlar ise, darbecilerin kurmuş olduğu siyasi-hukuksal düzeneği neredeyse tümüyle koruyup, kendi iktidarlarını sağlamlaştırıyor. Ve bu yüzden Türkiye 12 Eylül'den 32 yıl sonra darbecileri ile hesaplaşamamış bir ülke olarak kalıyor.

O gözler peşinizi hiç bırakmayacak

BirGün 13 Mart 2014

"Benim gibi ihtiyarların gençlerin mezarları başında konuşmayacağı günler de elbette gelecek" demişti. Yıl 1988'di. 80 yaşındaki Mehmet Ali Aybar Edirne'de bir karakolda işkenceyle öldürülen 25 yaşındaki arkadaşımız Mustafa Gülmez'in mezarı başında söylemişti bunları.

Dün 15 yaşında bir çocuğunun cenazesi arkasından yürüdük ve ağladık.

Kara kaşlı kara gözlü Berkin'i uğurladık.

Aybar'ın 26 yıl önce dilediği o günler gelmedi. Tersine ölümün yaşı daha da küçüldü. İhtiyarlar sadece gençlerin değil çocukların ölümüne de ağlıyor. Çocukları mezarlarına yaşlılar yerleştiriyor. Nobran ve vicdansız bir diktatör on beşindeki çocukları gömüyor.

Mustafa'dan bir yıl sonra 18 yaşındaki Mehmet Akif Dalcı polis kurşunuyla hedef gösterilerek vuruldu. Yoksul bir halk çocuğuydu. Taksim'e 1 Mayıs'ı kutlamaya gidiyordu.

Ölümün yaşı küçüldükçe küçüldü. Bir teneffüs daha yaşasalardı tabiattan sözlüye kalkacak çocuklar devlet dersinde öldürüldü.

Ceylan Önkol Diyarbakır Lice'de koyun otlatırken küçücük bedeni havan mermisiyle parçalandığında 14 yaşındaydı.

Uğur Kaymaz 13 kurşunla öldürüldüğünde 12 yaşında.

Ve Ali İsmail Korkmaz, Ethem Sarısülük, Ahmet Atakan, Medeni Yıldırım, Mehmet Ayvalıtaş, Abdullah Cömert... 20'li yaşlarda yoksul halk çocuklarıydı.

Şairin dediği gibi hepsinin kalbinde kendilerinden büyük çocuklar vardı.

Neden hâlâ yaşlılar çocukları toprağa veriyor?

Neden ölenler hep yoksul halk çocukları?

Devlet dersinde çocuklarımızın öldürülmesini engelleyemediğimiz için.

Yunanistan'ın Alex'i öldürenlere yaptığını "destan yazanlara" ve onların hamilerine yapamadığımız için.

Devleti hukuktan tahtaya kaldırıp sınıfta bırakamadığımız için.

Dün on beş yaşında bir çocuğu toprağa verdik. Dün Berkin'in gözleri bizi ağlattı.

Unutmayın. O gözler sizin peşinizi hiç bırakmayacak.

***

Meçhul Öğrenci Anıtı

Ece Ayhan

Buraya bakın, burada, bu kara mermerin altında
Bir teneffüs daha yaşasaydı,
Tabiattan tahtaya kalkacak bir çocuk gömülüdür
Devlet dersinde öldürülmüştür.

Devletin ve tabiatın ortak ve yanlış sorusu şuydu:
- Maveraünnehir nereye dökülür?
En arka sırada bir parmağın tek ve doğru karşılığı:
- Solgun bir halk çocukları ayaklanmasının kalbine!dir.

Bu ölümü de bastırmak için boynuna mekik oyalı mor
Bir yazma bağlayan eski eskici babası yazmıştır:
Yani ki onu oyuncakları olduğuna inandırmıştım

O günden böyle asker kaputu giyip gizli bir geyik
Yavrusunu emziren gece çamaşırcısı anası yazmıştır:
Ah ki oğlumun emeğini eline verdiler

Arkadaşları zakkumlarla örmüşlerdir şu şiiri:
Aldırma 128! İntiharın parasız yatılı küçük zabit okullarında
Her çocuğun kalbinde kendinden büyük bir çocuk vardır
Bütün sınıf sana çocuk bayramlarında zarfsız kuşlar gönderecek

Ölüleri ayırmayan bir hükümet aranıyor!

BirGün 10 Ekim 2016

Bugün 10 Ekim, Türkiye tarihinin en büyük terör saldırısının, en vahşi katliamlarından birinin yıldönümü.

DİSK, KESK, TMMOB ve TTB öncülüğünde sendikaların, mesleki ve toplumsal örgütlerin katılımıyla düzenlenen "emek, barış ve demokrasi" mitingi daha başlamadan vahşi bir saldırıyla kana bulandı, 101 insan ölürken 500'e yakın insan yaralandı.

10 Ekim'de yaşamını yitirenler arasında babasının elinde mitinge giden 9 yaşındaki Muhammet Veysel Atılgan da vardı. Demiryolu emekçileri, inşaat işçileri de vardı. Katliamda pek çoğumuz bir dostunu, arkadaşını ve yakınını kaybetti. Lise yıllarından kadim arkadaşımız Tayfun da (Benol) ölenler arasındaydı. Her daim mücadelelerine omuz verdiği işçilerin, inşaat işçilerinin yanı başında öldü Tayfun…

Ankara Valiliği 10 Ekim katliamı ile ilgili her türlü anmayı yasaklamış. 10 Ekim katliamını önleyemeyenlerin, vatandaşın hayatını koruyamayanların, dahası katliam sonrasında canlı kalanların ve ölenlerin üzerine gaz sıkanlara işlem

yapmayanların yaptığına bakar mısınız? Şu vicdansızlığı bakar mısınız? Katliam kurbanlarını anmak yasakmış.

Oysa beklenir ki zamanın Başbakanı, İçişleri Bakanı ve Ankara Valisi 10 Ekim'de Ankara Garı'na gelsin, önleyemedikleri bu katliamda ölenlerin anısı önünde diz çöksün ve özür dilesin!

Oysa biliyoruz bu yasaklar kadim bir devlet geleneği. 1 Mayıs 77 katliamında ölenlerin Taksim'de anılmasına karşı da aynı şeyi yaptılar. Taksim'i yıllarca 1 Mayıs'a kapattılar. Sivas katliamının Sivas'ta Madımak oteli önünde anılmasını engellemek için de ellerinden geleni yaptılar. Meydanların kentin bellek mekânları olmasını istemediler. Oysa meydanlar kentin beleğidir.

Toplumsal bellek meydanlarda yaşar. Yasaklanmak istenen sadece bir anma ve gösteri değil aslında. Bu vahşet, bu sorumsuzluk unutulsun, tozlu dosyalar arasında ve devletin mahfillerinde kaybolup gitsin istiyorlar.

İnsan şu soruyu sormadan edemiyor: 10 Ekim'deki canlı bombalar muhalif sendikaların değil de hükümet yanlısı sendikaların mitinginde patlasaydı, o canlı bomba iktidar partisinin mitinginde 101 insanın ölümüne yol açsaydı Ankara valisi bugün anmaları yasaklayabilir miydi? 15 Temmuz kanlı darbesinin yıl dönümünde başta 15 Temmuz Şehitler Köprüsü olmak üzere kentlerin meydanlarında kitlesel anmalar yapılmayacak mı?

Ölüleri ayırmayı bırakın! Darbenin terörüne karşı direnirken öldürülenler de demokrasi ve barış isterken katledilenler de evine giderken Kızılay'da bir otobüs durağında canlı bombanın hedefi olan yurttaşlar da saygıyı ve anılmayı hak ediyor.

Ölüleri, katliamları ayırmayan, ölülerini ananların değil katillerin peşine düşecek bir hükümet aranıyor!

Sina Pamukçu'nun anısına

BirGün 16 Eylül 2019

Türkiye sendikal hareketinin ilk uzmanlarından, ilk sendika aydınlarından biri olan Sina Pamukçu 14 Eylül 2019'da 92 yaşında yaşama gözlerini yumdu. Pamukçu 1950'lerden 1980'e emek hareketin o heyecanlı ve yoğun günlerinde sendikalarda çalıştı. Sendika uzmanlığı zor iştir. Tutku ve ideal olmadan yapılmaz, hele "memuriyet" olarak hiç yapılamaz. Pamukçu, hukuk fakültesi mezunu bir genç olarak tutkuyla emeğin hakları mücadelesini seçti. Sendikal hareketin mutfağında titizlikle çalıştı. Sendika uzmanlarının emeği genellikle görünmez kalır. Emeğini görünür kılmak için kafi değil ama işte birkaç satırla Sina Pamukçu!

1927'de doğdu. Önce Robert Koleji, ardından 1950'de İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdi. 1951 yılında kısa bir süre İngiltere'ye gitti. Orada sendikacılık ve İngiliz sosyalizmi ile tanıştı ve sendika avukatı olmaya karar verdi.

1954 yılında düzenlenen meşhur İşçi Yetiştirme Semineri ile tanıştığı ve 1956'da fiilen adım attığı sendikal çalışmalarını 12 Eylül 1980 askeri darbesine

kadar sürdürdü. Pamukçu, 1956'da Türkiye Gemi Adamları Sendikası'nda uzman olarak çalışmaya başladığında sendikalarda hukukçular dışında uzman neredeyse yoktu. Pamukçu, avukat olmasına rağmen sendika avukatlığını değil, eğitim ve uluslararası ilişkiler uzmanlığını tercih etti.

1958'de kazandığı bir bursla ABD'ye gitti. Orada sosyalist sendikacılarla tanıştı. Dönüşünde 1960'ta Türkiye Maden-İş'te uzman olarak çalışmaya başladı. 1961'de Türk-İş'te çalışmaya başladı aynı zamanda Türk-İş Eğitim Müdürü olarak görevlendirildi. Ancak Türkiye İşçi Partisi (TİP) yöneticisi olması nedeniyle bir süre sonra Türk-İş'teki işine son verildi. Pamukçu'nun işine son verilmesinde o dönem Türk-İş'te etkinliği artan ABD'li uzmanların etkisi muhtemeldir. Pamukçu daha sonra Uluslararası Ağaç İşçileri Federasyonunun Türkiye temsilciğini yürüttü.



Sina Pamukçu (2007)

Pamukçu sadece sendikal dünyanın mutfağında yer almakla kalmadı, kurulmasının hemen ardından TİP'e üye olan Pamukçu TİP'in aktif bir üyesi ve yöneticisi oldu. 1962 yılında TİP Genel Yönetim Kurulu ve 1964 yılında TİP Genel Yönetim Kurulu ve ardından Merkez Yürütme Kurulu üyeliklerine seçildi. Bir süre başkanvekilliği yaptı. TİP kapatılıncaya kadar partide kaldı.

Pamukçu'nun asıl uzun yılları Türkiye Maden-İş ve DİSK'te geçti. 1968'de tekrar Maden-İş'te çalışmaya başladı. Aynı yıl DİSK Genel Sekreter Yardımcısı olarak görevlendirildi. Pamukçu, 1968'den 1980'e kadar Türkiye Maden-İş ve DİSK'te çalıştı. DİSK'in en hareketli dönemlerinde görev yaptı ve ağırlıkla uluslararası ilişkiler alanında faaliyet yürüttü. Pamukçu, DİSK'te uzun yıllar çalıştığı için hakkında "Pamukçu DİSK'in demirbaşında kayıtlıdır" esprileri bile yapıldı.

Sosyal Adalet, *Yön* ve *Forum* dergileri ile *Cumhuriyet*, *Öncü* ve *Yeni Ortam*'da işçi hakları ve sendikacılık üstüne yazılar yazdı. Maden-İş'ten Türk-İş'e, TİP'ten DİSK'e 1960 ve 1970'lerin en önemli sendikal ve siyasal yapılarının mutfağında

yer alan Sina Pamukçu dönemin çok sayıda sendikal ve siyasal simasıyla yakın çalışma ilişkisi içinde oldu. Pamukçu, Kemal Türkler, Rıza Kuas, Seyfi Demirsoy, Rüştü Güneri, Kemal Nebioğlu, İbrahim Güzelce, Şaban Yıldız, Halil Tunç, Rıza Güven ve Kemal Sülker gibi dönemin önde gelen sendikacılarıyla çalıştı. TİP'te Genel Başkan Mehmet Ali Aybar'a yakın durdu. 1966 Malatya kongresinden sonra TİP yönetimlerinde yer almadı.



Sina Pamukçu TİP MYK'sinde (4 Kasım 1966), Sağ alttan: Sina Pamukçu (önde ilk sırada), Ali Karcı, Behice Boran, Nihat Sargın, Rıza Kuas, Mehmet Ali Aybar, Cemal Hakkı Selek, Kemal Nebioğlu, Kemal Sülker, Salih Özkarabay ve Adnan Cemgil.

Pamukçu özellikle sendikal hareketin uluslararası ilişkilerinde etkin oldu. Türk-İş, DİSK ve Türkiye Maden-İş'in uluslararası ilişkilerinde birinci derece rol oynadı. 1960 sonrasında uluslararası sendikacılık hareketinin Türkiye sendikacılığı üzerinde etkilerine yakından tanıklık etti. Pamukçu, 1960 yıllarda ana akım ABD sendikacılığı dışında kalan Avrupa ve muhalif ABD sendikacılığının Türkiye sendikal hareketi ile ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli roller oynadı. Charles Levinson ve John Thalmayer gibi mücadeleci uluslararası sendikacıların ve uluslararası işkolu federasyonlarının Türk sendikaları ile ilişkilerinde etkili oldu.

Sina Pamukçu, 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra Belçika'ya göçmek zorunda kaldı. Bir süre DİSK'in Avrupa çalışmalarına katıldı. Belçika'da yaşıyordu. Anılarının derlenip yayınlanmasında birlikte çalışmıştık. Nezaketi, alçakgönüllüğü ve titizliği hiç elden bırakmazdı. Editörlüğünü yaptığım Anıları 2010'da *Sina Pamukçu ile Sendikalı Yıllar* adıyla Sosyal Tarih Yayınlarından çıktı.

Sina Abi uzun bir ömür yaşadı ve zor zamanlarda işçi sınıfı hareketi içinde saf tuttu, emek verdi. Pek sevdiği ifadesiyle, "en iyi duygularla" anısı önünde saygıyla, sevgiyle eğiliyorum.

Bir devrimci sendikacının hatırası

BirGün 2 Ekim 2019

Tarih 22 Ağustos 1970'ti. Necmettin Giritlioğlu Aliağa rafinerisi inşaatının kapısında kalbinden vurularak öldürüldüğünde 26 yaşındaydı. Yaşasaydı bugün 75 yaşında olacaktı. Muhtemelen Türkiye işçi sınıfı hareketinin önde gelen simalarından biri olacaktı ve mutlaka başka türlü bir sendikacı olarak tarihe geçecekti. Necmettin öldürüldüğünde Yapı İşçileri Sendikası (YİS) genel başkanıydı. Belki de en genç genel başkandı. Gencecik yaşında Ereğli'den Aliağa'ya emek hareketinin en hareketli ve belki de en tehlikeli bölgelerinde gözünü budaktan sakınmadan yer aldı. 1970'ın Türkiyesinde TİP'ten THKP-C'ye yol alırken harekete işçi-emek damarı katmaya namzetti.

Ereğli'den Aliağa'ya sanayileşmenin küçük kasabaları nasıl dönüştürdüğüne, işçi sınıfının oluşumuna, metal işçilerinin, yapı işçilerinin mücadelesinin yükselişine tanıklık etti. Sadece tanıklık etmedi, boylu boyunca tam ortasında yer aldı. Onun kısacık ömrüne Türkiye'nin sosyal, siyasal ve sendikal dönüşümün önemli uğrakları eşlik etti.

Aliağa rafinerisinin önünde grev pankartını astıktan kısa bir süre sonra işverenin adamı olarak bilinen bir mafyatik şoförün grevi kırmak için fabrika girmesine engel olmaya çalışırken öldürüldü. Aliağa rafinerisi inşaatı bir yandan ABD'li bir yandan SSCB'li şirketler tarafından inşa ediliyordu. Bu şirketlerden birinin taşeronu Kozanoğlu-Çavuşoğlu şirketi idi. Kozanoğlu-Çavuşoğlu grubu daha sonra Türkiye'nin büyük sermaye gruplarından biri olacaktır. Aliağa inşaatında o dönem Rus işçi ve teknisyenler de çalışıyordu. Bunlar arasında Putin ve Jirinovski de vardı. Bir yandan ABD'liler, bir yanda Ruslar, bir yanda Kozanoğlu ve Çavuşoğlu grubu ve kuşkusuz devlet de pür dikkat kesilmiş olmalı.

YİS gibi mücadeleci ve ele avuca gelmeyen bir sendikaya, dediğim dedik, hakkını mahkemelerde, bürokraside, fabrika kapısında arayan, pes etmeyen bir sendikaya tahammül yoktu. Nitekim işveren de YİS'i istemedi. YİS'in önünü kesmek için diğer sendikayla toplu iş sözleşmesi imzaladı. Sermayenin taktikleri o zaman da aynıydı. Bunun üzerine Necmettin ve arkadaşları grev kararı aldılar. 21 Ağustos gecesi grev pankartını hazırladılar. Gece sendika faaliyeti için kullandıkları dernekte sandalyelerin üzerinde uyudular. Sabah grev yerine yürüyerek gittiler, ceplerindeki 30-35 lirayı toparladılar. Bütün paraları oydu. Kapıya boydan boya kendi elleriyle yazdıkları "bu işyerinde grev vardır" pankartını astılar. Sendikanın arabası yoktu, binası yoktu, sendika başkanının koruması yoktu. İnandıkları davaları vardı, emeğin davası… Meselesi olan bir sendikacıydı, ideali olan…

Grevi başlattığı saatlerde vuruldu Necmettin. Ölümü tesadüf değildi. Patronların ve karanlık güçlerin hedefiydi. Grevi kırmak isteyenler Necmettin'i vurmuştu. Tarih 22 Ağustos'tu arkada 15-16 Haziran'ın ve yükselen işçi hareketinin görkemi vardı, önde ise 12 Mart kâbusu. Yükselen işçi hareketi ve top-

lumsal muhalefeti bastırmak isteyenler pusudaydı. Necmettin genç yaşında büyük bir toplumsal dönüşümün tam ortasındaydı. Aliağa'dan sonra büyük hedefleri vardı: Yapı işçilerinin mücadelesini bütün Anadolu'da büyütmek…

Necmettin kısacık ömrünün birkaç yılına upuzun bir ömürden daha fazlası sığdırmıştı. Ereğli, Ankara, Aliağa üçgeninde birkaç yılda bir ömre bedel işler yaptı. Kısa bir zamanda uzun bir yol almıştı. Ereğli'de, Türkiye İşçi Partisi İlçe Sekreteri'ydi, DİSK'in kurucu sendikası Türkiye Maden-İş Gençlik Kolları Başkanı'ydı, Erdemir grevinde en öndeydi… Ankara'da, üniversite gençliği içinde şekillenmeye başlayan devrimci oluşumun içindeydi. Öğrenci hareketinden gelmiyordu ama yükselen gençlik hareketinin içindeydi. Bir yandan, daha sonra THKP-C'ye dönüşecek hareketin çekirdeğindeydi. İşçi ve sendika hareketini devrimci öğrenci hareketine bağlayacak köprülerden biriydi Necmettin Giritlioğlu. Ölmeseydi kim bilir nasıl bir etkisi olacaktı hareket üzerinde. Başucu kitabı olan Jack London'ın *Demir Ökçe*'sinin baş kahramanı Ernest Everhard'dır aslında Necmettin. Everhard, Jack London'ın olmak istediği devrimci tipidir, Necmettin'in de.

Can Şafak, yine titiz bir çalışmayla bu kez bir devrimcinin hatırasını anlatıyor. Bir yandan bir insanı, bir yandan bir dönemi ve bir yandan bir devrimciyi duru, sade, akıcı bir dille anlatıyor. Tarihi yapanlar ile tarihi yazanların ilişkisi karmaşıktır. Tarihi yapanları anlayarak tarihi yazmak için onların safında yer tutmak önemli. Can Şafak emeğin tarihini yapanların yanında saf tutarak ama titizlik ve bilimsellikten de ödün vermeden o tarihi yazıyor. Önceki çalışmalarındaki titizliği, detayları çalışmadaki sabrı burada da devam ediyor.

Necmettin'in hatırası geçmiş değil. Bugün emek hareketi bu haldeyse biraz da Necmettin'lerin yokluğundandır. Necmettin sadece yapı işçilerinin umudu değildi, başka türlü devrimci bir sendikacılığın da umuduydu.

Can Şafak, Bir Devrimcinin Hatırası, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

DİSK tarihinden ölümsüz bir portre: Rıza Kuas

BirGün 17 Şubat 2020

DİSK 53. Kuruluş yıldönümünü kutluyor. Bu vesileyse DİSK ve Türkiye işçi sınıfı tarihinin saygın ve mücadeleci sendikacılarından Lastik-İş Başkanı TİP kurucusu, milletvekili ve DİSK kurucusu Rıza Kuas'ın yaşam öyküsünden kesitler aktarmak istedim. Günümüzde eksikliğini hissettiğimiz mücadeleci ve inançlı bir sendikal anlayışının sembolüydü Kuas. DİSK kuruluş yıllarında Kuas gibi, Türkler gibi kararlı ve mücadeleci sendika liderleri sayesinde kök saldı…

1926'da Adapazarı Hendek'te doğan Kuas'ın dünyası İstanbul'un yoksul işçi semtlerinde biçimlendi. 1939-1940 yıllarında Cibali TEKEL Fabrikasında çırak olarak işçilik hayatına atıldı. 1949'da Gislaved lastik fabrikasına girdi. Aynı yıl İstanbul Lastik ve Kauçuk Sanayi İşçileri Sendikası'nı kurdu.

1951 yılında sendikalı olduğu için işten atıldı. 1952'de Kazlıçeşme'de Derby Lastik Fabrikası'na girdi. 1952'de İstanbul Lastik-İş sendikası Genel Başkanı seçildi. Çıkardığı toplulukla iş ihtilaflarına tahammül edemeyen işverenler 1960'ta Kuas'ı Derby Lastik Fabrikası'ndan da attı. Kemal Türkler de sendikal mücadelesi nedeniyle işten atılan bir sendikacıdır. DİSK'i kuran sendikacılar özel sektörde dişe diş bir mücadeleden gelen sendikacılardır.

Kuas'ın Bitmeyen Kavgası

Lastik işkolunda "sezon yapma" olarak bilinen ve işverenlerin yıllardır uyguladığı "sezon nedeniyle işçi çıkarılmasında işçilere hiçbir ödeme yapılmaması ve yeniden işe alınırken işçilerin eski kıdemlerinin hesaba katılmaması" yolundaki uygulamaya karşı ciddi bir mücadele verdi ve sezon uygulamasının 1962'de kaldırılmasını sağladı.

Rıza Kuas 1961'de bir lastik işvereninin işçisini karakolda polise dövdürmesi üzerine "polis işçileri dövemez" diyerek polis hakkında dava açtı ve olayı büyüterek Kurucu Meclis'e kadar getirdi. Rıza Kuas adı işçiler arasında bir efsane gibiydi.

1963'te Fargo lastik fabrikası işvereni lokavt ilan edip, 83 işçinin alacaklarını da vermeden fabrikasını kapatıp kayıplara karışınca işçiler seslerini duyurmak için kendilerini Türk-İş Birinci Bölge Merkezi'nde bir odaya kapatınca. Kuas da onlarla birlikte işçiler haklarını alana dek süren sakal bırakma eylemine başladı.

Rıza Kuas, 13 Şubat 1961 yılında, Kemal Türkler ve 12 arkadaşı ile birlikte Türkiye İşçi Partisi'ni kurdu. 1965'te TİP'ten Ankara, 1969'da ise İstanbul Milletvekili olarak TBMM'ye girdi. Kuas, 1970'te AP iktidarının sendikal yasalarda yapmak istediği değişikliklere karşı Meclis'te kararlı bir muhalefet yürüttü.

DİSK'in beş kurucusundan biri oldu. 1968 yılında Rıza Kuas önderliğinde Lastik-İş Derby Lastik Fabrikasında Türkiye'de ilk kez işyeri işgali gerçekleştirdi. Yine ilk kez Türkiye'de yetkili sendikanın belirlenmesi için, 1968 yılında Derby Lastik Fabrikasında referandum yapılmasını sağlayan Kuas, işverenin kurduğu sarı sendikayı teşhir etti. Bu fabrikada yapılan referandum sonucunda Lastik-İş'e 930 oy, sarı sendikaya ise sadece 6 oy çıktı.

İşçiyi "hırsız" gibi gören zihniyetle mücadele amacıyla başlattığı "Üstünü Aratma" kampanyası tüm ülkede geniş yankı buldu. Kuas, 15 Temmuz 1968'de kaleme aldığı "Üstünü Aratma" bildirisiyle bir anda bütün ülkenin dikkatini üzerinde toplayacaktır: *"İşveren veya vekili veya bekçisi, zorla aramaya kalkarsa: Üstümü aratmam diyeceksin. Lastik-İş'e telefon edeceksin. Sen üstünü aratma, gerisini sendikana bırak."*

Kuas'ın sendikal ahlakı

Kuas 15-16 Haziran'ı örgütleyen DİSK yöneticileri arasındadır. 15-16 Haziran sonrasında DİSK yöneticilerinin önemli bir bölümü tutuklandığında, milletvekili olması sebebiyle dokunulamayan Kuas DİSK'in o zor günleri aşmasında büyük rol oynadı.

1971'de Cenevre'de uluslararası bir toplantıda konuşurken fenalaştı. Kuas'a böbrek yetmezliği tanısı kondu. Böbrek nakli yapılması gerekiyordu. Kuas'a

böbreğini ermek için yüzlerce işçi başvurdu. Ancak Türkiye'de ameliyatın yapılması kolay değildi. ABD'ye gitmesi gerekiyordu. Ancak Kuas yıllarca ABD emperyalizmine karşı mücadele etmişti. ABD'ye gitmekte tereddüt ediyordu. Örgütsel disiplini ve sendikal ahlakı nedeniyle DİSK yönetimine başvurdu ve izin istedi. DİSK Yürütme Kurulu 16 Ocak 1971'de eşine az rastlanır bir karar aldı:

> "Genel Başkan vekili ve Lastik-İş Genel Başkanı Rıza Kuas'ın tedavisi için gerekirse Birleşik Amerika'ya gitmesine müsaade edilmesine, DİSK'in Amerika Birleşik Devletleri'nin emperyalist politikasına karşı olmasının, Amerikan ulusuna ve o ulusun vardığı bilimsel teknik gelişme ve ilerlemeden yararlanmama anlamına gelmeyeceğine, bu nedenle, Rıza Kuas'ın böbrekleri için Amerika'daki tıbbi olanaklardan yararlanmasında herhangi bir sakınca bulunmadığının kendisine bildirilmesine"

Kuas uzun süre ABD'de böbrek bekledi. Sonra Meclis Başkanı'nın kararıyla Ekim 1972'de Türkiye'ye geri getirildi. Ağustos 1973'te Almanya'da kız kardeşinin böbreği takıldı. Sağlığı bozulan Kuas 29 Ekim 1981'de 55 yaşında yaşamını yitirdi. Cenazesi 12 Eylül darbesinin karanlık günlerinin ağırlığı altında kaldırıldı. 1993'te Lastik-İş'in yayınladığı, Fahri Aral'ın kaleme aldığı *Rıza Kuas-Bir İşçi Liderinin Hikâyesi* isimli kitapçıkta Kuas'ın son yolculuğunu şöyle anlatıyor:

> "Ve ölüm… Sonunda Rıza Kuas'ı da geldi, buldu. İşçi sınıfının ve tüm lastik emekçilerinin dostu olan bu yiğit insanın emanet olan tek böbreği, 12 Eylül faşizminin karanlığına dayanamadı, işlevini yitirdi. Başka koşullar altında yüz binlerce işçinin ve emekçinin uğurlayacağı bu cesur, davasına inanmış işçi lideri 29 Ekim 1981 günü dostlarının, işçi arkadaşlarının, ailesinin ve tutuklu olduğu Davutpaşa Cezaevi'nden elleri kelepçeli olarak getirilen kardeşi, mücadele arkadaşı Niyazi Kuas'ın gözyaşları arasında uğurlandı."

Kuas, bitmeyen bir kavgaya inanmıştı. 1972'de grevdeki Good-Year işçilerine şöyle sesleniyordu: "Yeryüzü meleği postuna bürünecek bazı adamların doğru yol önerilerini duymayacak, onlara kapınızı kapayacak 'greve devam' diye haykıracaksınız.

İşsizlik ve aç bırakma tehditlerine pabuç bırakmayacak 'greve devam' diye kükreyecekseniz.

Herkes şunu iyi bilmelidir ki, bu mücadelenin adı bitmeyen kavgadır ve işçi hakları verilinceye kadar devam edecektir."

Kaynak: DİSK Tarihi, 1. Cilt, Kuruluş, Direniş, Varoluş, İstanbul: DİSK Yayınları 2020.

Kemal Türkler: Sınıf mücadelesi ile anılan sendikacı

BirGün 20 Temmuz 2020

Silin gözlerinizi
Aldandı yeniden
Beni vuranlar
Sürü şaşırır yolunu başı yitince
Sürü değilsiniz ki siz
İşçisiniz
Silin gözlerinizi görevdesiniz

Kitapları öldüremezler
Alanlarda bizi vuranlar
Tarihi geriye döndüremezler

Sennur Sezer'in *Kemal Türkler'in son sözleridir* şiirinden.

22 Temmuz Kemal Türkler'in öldürülmesinin 40. Yılı. Türkler 40 yıl önce evinden çıkıp sendikaya giderken alçakça bir pusuyla öldürüldü. Kemal Türkler, 1954-1980 arasında aralıksız 26 yıl Türkiye Maden-İş'in, kuruluşundan Aralık 1977'ye kadar 11 yıl DİSK'in genel başkanlığını yaptı. TİP'in ve DİSK'in bir numaralı kurucusu olan Türkler, Türkiye sendikal hareketini en çok etkileyen sendikal liderlerden biridir. Türkler, 1961 Saraçhanebaşı mitingi, 1963 Kavel grevi, 15-16 Haziran 1970 direnişi, 1976 DGM direnişi, 1 Mayıs 1976 ve 1977 kutlamalarının da aralarında olduğu sayısız işçi eyleminin, grevin ve direnişin mimarı, örgütleyicisi, katılımcısı veya destekçisi olarak mücadeleci ve kararlı sendikacı niteliğiyle öne çıktı.

Kemal Türkler, 1926 yılında Denizli'de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Denizli'de tamamladı. Bir kır emekçisinin oğlu olan Türkler, yaz tatillerinde un fabrikasında çalıştı. 1947'de İstanbul Hukuk Fakültesi'ne kaydoldu. Aynı yıl Bakırköy'deki Emayetaş fabrikasında çalışmaya başladı. Okul ile işçiliği birlikte götürmesi olanaksız hale gelince ikinci sınıftan ayrıldı. Türkler, sendikacılığa 1950'li yıllarda başladı. 50'li yıllar sendikacılığın çileli yıllarıydı. Grev hakkı yoktu, toplu iş sözleşmesi imkânsızdı. DP iktidarı sendikal hareketi baskı altına almıştı. Sendikalar maddi olarak son derece güçsüzdü. Sendikacılık çileli işti.

Maden-İş'i var etti

Emayetaş fabrikasında dört yıl çalışan Türkler 1952'den başlayarak 1980'e 28 yıl sendikacılık yaptı. İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikasına (daha sonra Maden-İş adını aldı) üye oldu. 1953'te sendikanın Bakırköy Şube Yönetim Kurulu üyeliğine seçildi. İşçi mümessilliğine seçilen Türkler, işyerinde toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarınca işten atıldı. Türkler, sendikanın Bakırköy Şube yöneticiliğinden sonra ve sendikanın genel sekreterliğini yaptı.

Sendikanın 1954 Genel Kurulu'nda kurucu Yusuf Sidal ve Genel Başkan Üzeyir Kuran'ın rahatsızlıklarını ve yorgunluklarını gerekçe göstererek görevi kabul etmemeleri üzerine genel başkanlığa seçildi. Türkler, sendikanın genel başkanlığına seçilmesinden sonra, Ekim 1956'da toplanan 10. Büyük Kongre, Maden-İş'in Türkiye çapında örgütlenmesine karar verdi ve sendikanın adı Türkiye Maden-İş olarak değişti. Maden-İş bu değişikliğin ardından hızla örgütlenmeye ve büyümeye başladı. Türkler, iyi bir örgütçü olarak takdir topladı. Türkler'in 1950'li yıllarda amatör olarak çizdiği karikatürler Demir-İş sendikası haber bülteninde yayımlandı.

Türkler, Maden-İş'in uluslararası alanda da temsili için yoğun çaba sarf etti. Maden-İş, 1960'ta Uluslararası Maden İşçileri Federasyonu'na (IMF) üye oldu. Maden-İş özellikle Avrupa sendikalarıyla bağlarını geliştirdi. Türk-İş yönetimi ABD sendikacılığı ile yakınlaşırken, Türkler uluslararası sendikal hareketin demokratik kanadı ile ilişkiler kurdu.

TİP ve DİSK'in kurucusu

Bir bölümü İİSB yöneticisi olan 12 sendikacı ile 13 Şubat 1961'de TİP'i kurdu. Türkler, kurucusu olduğu TİP'te Genel Başkanvekilliği, Merkez Yürütme Kurulu üyeliği ve Genel Yönetim Kurulu üyeliği İstanbul il başkanlığı yaptı yaptı. Türkler, sendikacılık ile milletvekilliğinin birlikte yapılabildiği o yıllarda milletvekili olmayı tercih etmedi.

Kemal Türkler, Saraçhane Mitingi'nde aktif görev aldı. Ziya Hepbir'e göre miting önerisi Türkler'den gelmişti. Türkler mitingin konuşmacıları arasındadır. Sendikal yasalar henüz çıkmadan Ocak 1963'te Kavel'de başlayan grev ile Maden-İş ve Kemal Türkler dikkatleri üzerine çekti. 1960'lı ve 1970'li yıllar boyunca çok sayıda işçi direnişi örgütledi.

4 Nisan 1964'te Singer grevinde gözaltına alınmalarıyla başlayan gözaltı ve tutukluluk serüveni sık sık tekrarlandı.

Kemal Türkler, Rıza Kuas, İbrahim Güzelce, Kemal Nebioğlu ve Mehmet Alpdündar ile birlikte 13 Şubat 1967'de DİSK'i kurdu ve DİSK Genel Başkanlığına getirildi. 11 yıl aralıksız DİSK Genel Başkanlığı yaptı. Türkler, DİSK'in yoktan var edilmesinde ve nice badireyi atlatarak büyümesinde belirleyici oldu.

Sayısız grev, direniş, gözaltı ve tutukluluk

DİSK'in kuruluşundan sonra karşılaştığı en büyük tehlike Demirel hükümetinin 1970'te Sendikalar Kanunu'nu değiştirerek DİSK'i yok etme girişimi oldu. Türkler liderliğindeki DİSK bu girişime sert tepki gösterdi ve Türkiye işçi sınıfını tarihinin en görkemli eylemine imza attı. 15-16 Haziran 1970 tarihinde İstanbul ve Kocaeli illerinde on binlerce işçi iş bırakarak direnişe geçti. 15-16 Haziran işçi eylemleri üzerine sıkıyönetim ilân edildi. Türkler ile birlikte çok sayıda sendikacı ve işçi tutuklandı. Türkler üç aya yakın tutuklu kaldı. Türkler 12 Mart 1971 yarı-askeri müdahalesinin ardından Mayıs 1971'de gözaltına alındı ve 26 gün gözaltında kaldı.

Kemal Türkler başkanlığındaki DİSK yönetimi 1976'da yaklaşık yarım yüzyıl sonra 1 Mayıs'ın Türkiye'de ilk kez yasal bir mitingle kutlanmasını sağladı.

DİSK, Eylül 1976'da Devlet Güvenlik Mahkemeleri'nin yeniden yasalaşmasına karşı tutum aldı ve direnişe geçti bunun üzerine Türkler, bir grup DİSK yöneticisi ile birlikte yeniden tutuklandı. Genel Yas eylemi DGM yasa tasarısı engellendi. 1977 1 Mayıs'ında konuşmasını yaptığı sırada mitinge saldırıldı ve kanlı 1 Mayıs katliamı yaşandı. 1977-78 yıllarında Turgut Özal'ın Başkanı olduğu işveren sendikası MESS ile Türkler'in Başkanı olduğu Maden-İş arasında yürütülen toplu iş sözleşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanınca, MESS grevleri olarak bilinen yaygın grevler yaşandı.

Türkler, İkinci Milliyetçi Cephe hükümetinin kurulması sırasında Ulusal Demokratik Cephe (UDC) çağrısı yaptı. Bu çağrı sonrasında DİSK'te ciddi bir kriz yaşandı ve krizi çözmek için Aralık 1977'de toplanan DİSK 6. Genel Kurulu'nda Kemal Türkler ve Abdullah Baştürk genel başkanlığa aday oldu. İlk tur oylamadan sonra Türkler adaylıktan çekildi. Böylece kuruluşundan itibaren 11 yıl aralıksız sürdüğü genel başkanlık görevi sona erdi ve Genel-İş Genel Başkanı Abdullah Baştürk DİSK Genel Başkanı seçildi.

Aralık 1979 tarihinde toplanan Maden İş 23. Genel Kurulu sırasında Enternasyonal marşı söylediği gerekçesiyle, Türkler başta olmak üzere, divan başkanı ve bazı yöneticiler sıkıyönetim mahkemesi tarafından tutuklandılar. 1959 yılında Maden-İş adına Resmî bir yazıyla Başbakan Menderes'e başvurarak okuttukları mevlidin radyodan yayını isteyen Türkler, 20 yıl sonra Enternasyonal marşı söylediği için tutuklanıyordu. Bu 20 yıl aslında mevlitten enternasyonale bir sendikacının öyküsüydü. Türkler hem mevlit okutmuş hem Enternasyonal okumuş bir sendikacıydı.

22 Temmuz 1980, Merter

Türkler, 1958 yılında Sabahat Hanımla evlendi. Kemal ve Sabahat Türkler'in bu evlilikten Yasemin ve Nilgün adlarını verdikleri iki kızları oldu. Türkler, 22 Temmuz 1980 günü İstanbul Merter'de, sabah evinden çıkıp sendikaya gitmek üzere arabasına binerken kurşunlanarak eşinin, çocuklarının gözlerinin önünde faşist katiller tarafından öldürüldü. Türkler'in cenaze töreni büyük bir gösteriye dönüştü. Türkler, yüzbinlerce emekçinin katıldığı bir törenle Topkapı mezarlığına defnedildi. MHP iddianamesine göre Türkler'in öldürülmesi emrini Alpaslan Türkeş vermişti. Ancak Türkler'in ne katilleri ve ne de azmettirenler cezalandırıldı. Türkler'in öldürülmesi Türkiye sendikal hareketinde bir dönemin sonuna işaret ediyordu. Ölümünden bir buçuk ay sonra 12 Eylül darbesi ile DİSK'in faaliyetleri durdurulacaktı. Türkler'den sonra bu kez de kurduğu örgüt, DİSK yok edilmek isteniyordu. Ancak bütün badirelere rağmen kurduğu DİSK ayakta kalmayı başardı.

Kemal Türkler, mücadeleci, kararlı, işçiye güvenen, işçinin de kendisine güvendiği başka türlü bir sendikacıydı. Gerek Maden-İş'in gerek DİSK'in başarısının sırlarından biri bu mücadeleci ve kararlı sendikal anlayıştı. Kemal Türkler ve arkadaşları, Türkiye sendikal hareketini yoktan var eden kuşaktı. Sendikal hareketin yıldızının parlamadığı günümüzde onların kıymeti daha iyi anlaşılıyor. Öldürülmesinin 40. yılında anısı önünde saygıyla eğiliyorum.

Emeğin 68'li şövalyeleri

BirGün 10 Eylül 2021

1968 1960'ların ikinci yarısında dünyada ve Türkiye'de yaşanan yaygın ve etkili toplumsal muhalefet dalgasını, daha adil ve başka bir dünya mücadelesini ifade ediyor. Bir kuşak ve bir dönem olarak sembolleşen *1968,* Türkiye'de daha çok öğrenci gençlik ve öğrenci gençliğin eylemleriyle, simalarıyla ve etkileriyle biliniyor ve tartışılıyor. Daha çok öğrenci gençlik hareketi olarak belleklere kazınan Türkiye '68'inde işçilerin de önemli bir payı var. Türkiye'nin 68'inde de işçiler var. Ancak gerek siyasal gerekse toplumsal tarih yazınında bunun hakkıyla yer aldığını söylemek zor. Oysa uzun sıcak 1960'larda sadece gençler yok. İşçiler, köylüler, öğretmenler de ayağa kalkanlar arasında önemli bir tutuyor.

1960'ların ikinci yarısında büyük bir uyanış, aydınlanma ve siyasallaşma süreci yaşamış, hak arama ve bozuk düzeni değiştirme mücadelesine katılmış azımsanmayacak bir işçi kitlesi var. O yüzden bir '68 işçi kuşağından söz etmek mümkün. 1960'ların başlarında görkemli Saraçhane Mitingi ile başlayan yükselişin ivmesi, 60'lar boyunca arttı ve özellikle 1960'ların ikinci yarısında büyük fabrika işgallerine imza atan işçi hareketi 1960'lardaki bu yükselişini 15-16 Haziran 1970 direnişi ile tamamladı. '68'in işçi kuşağı 1970'lerdeki işçi sınıfının yükseliş dalgasının da yükünü sırtladılar. Bu açıdan bir kadrosal süreklilikten söz etmek mümkün. Tarih yazımında bunların ihmal edilmesi büyük eksiklik olur.

Zafer Aydın 1960'ların kilometre taşı niteliği taşıyan grev ve direnişlerinin önemli bir bölümünü titiz çalışmalarla daha önce kitaplaştırmıştı: Kanunsuz *Bir Grevin Öyküsü Kavel 1963* (Sosyal Tarih Yayınları, 2010), *Geleceğe Yazılmış Mektup 1968 Derby İşgali*, (Sosyal Tarih Yayınları, 2012), *Grevden İşgale Singer Eylemleri (1964-1967-1969)* (Sosyal Tarih Yayınları, 2015) ve nihayet *İşçilerin Haziran 15-16 Haziran 1970* (Ayrıntı Yayınları, 2020).

Türkiye emek tarihi yazınında sınırlı örnekleri olan eylem monografileri içinde Zafer Aydın'ın 1960'lı yıllara dair kitapları önemli bir yer tutuyor. Zafer bu kitaplarında dönemin yaşayan tanıkları ile sözlü tarih çalışmalarına önemli bir yer vererek sadece belgelere değil tanıklıklarla da bu çalışmaları zenginleştirdi. Böylece dönemin direnişlerinin adsız kahramanları bu kitaplarla ölümsüzleşmiş oldu.

Zafer Aydın'ın 15-16 Haziran 1970 direnişini inceleyen bir önceki kapsamlı kitabı (992 sayfa) *İşçilerin Haziranı* tam 119 kişinin tanıklığına dayanıyordu. Kitap gerek belgeler gerekse tanıklıklara dayalı olarak 15-16 Haziran direnişinin bugüne kadar yazılmış en kapsamlı monografisi oldu. Şimdi *İşçilerin Haziranı* kitabına bir kardeş geldi! Zafer Aydın 15-16 Haziran kitabı için görüşme yaptığı işçilerden bir kısmının yaşam öyküsü üzerinden Türkiye'nin 68'inin ihmal edilmiş özneleri olan işçileri anlatıyor.

Bu kitap, anti-emperyalist gösterilerden fabrika işgallerine, grevlere, direnişlere, Kavel'den 15-16 Haziran'a, DGM direnişine, kitlesel 1 Mayıs kutlamala-

rına kadar onca eyleme ve mücadeleye imza atmış, parçası olmuş ve bedel ödemiş '68'in işçilerini görünür, bilinir hale getiriyor. Kitap 1960 ve 1970'ler sınıf mücadelesinde aktif olarak yer alan 23 aktivist ve militan işçinin öyküsünü anlatıyor. Bu öyküler esas olarak işçilerin kendi anlatımlarına dayanıyor ancak Aydın, bu anlatımları belgelerle de destekliyor.

Belki de kitaba konu olan işçilerin yaşam öykülerinin en önemli yanı sadece bir döneme özgü öyküler olmayışları. Bir bölümünü 1980'i ve 90'lı yıllarda şahsen tanıdığım '68'in işçilerinin en önemli yanı birer uzun yürüyüşçü olmaları ve 1980'lerde, 1990'larda ve 2000'li yıllarda da savaşsız ve sömürüsüz bir dünya mücadelesine omuz vermeleridir.

Türkiye emek tarihinde sendikacılarla ve işçilerle yapılan görüşme kayıtları oldukça sınırlıdır. Bunların en bilineni Yıldırım Koç'un sendikacılarla yaptığı görüşmelerdir. Daha önce Türk-İş tarafından yayımlanan bu çalışmanın genişletilmiş basımı güzel bir tesadüf olarak bugünlerde Sosyal Tarih Yayınları tarafından *Sendikacıların Anlatımıyla Türkiye İşçi Sınıfı Hareketi* adıyla basıldı. Sendikal mücadele ile ilgili bir diğer önemli tanıklık kitabı ise Can Şafak'ın Sosyal Tarih Yayınları (2019) tarafından basılan *Maden-İş Tarihine Tanıklıklar -1 ve 2 adlı sözlü tarih çalışmasıdır*. Bu vesileyle işçi-sendikacı biyografilerinin daha da artmasını dileyelim.

Zafer Aydın, Ayrıntı Yayınları'ndan *'68'in İşçileri'*inde işçilerin yaşam öyküsünün satır aralarında derin dip dalgalarını ve birden çok katmanı görüyoruz. Kitapta sadece 68 ruhunu görmüyoruz, '68'in işçilerinin yürüyüşlerine nasıl devam ettiklerini, sonraki on yıllarda neler yaptıklarını, kritik momentlerde nasıl tutum aldıklarını da aktarıyor. Kitabın en kıymetli taraflarından biri sınıf hareketinin tanınan-bilinen simalarının ötesinde isimsiz kahramanlarının, sıra neferlerinin, taş üstüne taş koyanların hakkını teslim etmiş olması. Okur için bir ipucu da verelim: Kadim yol arkadaşım Zafer uzun yazmasıyla meşhurdur! Ama Zafer'in bu yeni kitabı okur için bin sayfalık İşçilerin *Haziran*'ı kadar göz korkutucu değil. Kitap sadece 271 sayfa ve ayrı ayrı okunabilecek yaşamöykülerinden oluşuyor.

Kitapta anlatılan öyküler bir toplumsal kabarış ve yükseliş döneminde herkesin kolaylıkla yaşayabileceği deneyimlerle sınırlı değil sadece, kitaptaki yaşam öyküleri zor zamanlarda da bildikleri yoldan yürümeye devam etmiş, toplumsal mücadelenin farklı katmanlarında ve zerrelerinde yer almış insanların hayat hikâyeleri. Onları 1800'lerin ikinci yarısında ABD'deki yoldaşlarından ilhamla "emeğin 68 şövalyeleri" olarak adlandırmak abartı olmayacaktır. Direngen, kararlı, bildiğini yapmaktan ve gözünü budaktan sakınmayan ve emeğin hakları için dövüşen şövalyeler! Bir uzun yürüyüşün süvarileri olarak, kişisel özellikleriyle ve yaşam tercihleriyle birer emek şövalyesi ruhu taşıdıklarına şüphe yok.

Zafer Aydın işçi sınıfı tarihini yapanların, aşağıdaki adsız kahramanların öyküsünü yazdı; emeğine, titizliğine sağlık. Emek hareketinin isimsiz kahramanının anısına ve mücadelesine saygıyla…

Zafer Aydın, *68'in İşçileri,* Ayrıntı Yayınları, Eylül 2021. 272 sayfa

Pir Ali Kaya için...

BirGün 25 Nisan 2022

Bu dünyadan bir Pir Ali Kaya geçti.
Erken, sessiz, sitemsiz, beklenmedik…
Akademi, sosyal politika ve çalışma ekonomisi camiası sosyal bilimlere tutkuyla bağlı, işini layıkıyla yapan bir akademisyeni,

İşçiler, sendikalar emeği odak noktasına koyan kıymetli bir iş hukukçusunu,

Öğrencileri titiz bir hocayı, sabırlı bir yol göstericiyi,

Ben sevgili arkadaşımı, hasta yatağında bile dayanışma inceliğini unutmayan, vefalı bir dostumu yitirdim.

Hepimiz iyi bir insanı yitirdik.

Pir Ali Kaya'yı çok erken, en verimli çağında yitirdik. Geride işçi hakları, eşitlik ve adalet, ayrımcılıkla mücadele uğruna yazılmış onca eser, hayatlarına değdiği nice öğrenci, onun eksikliğini herdaim hissedecek meslektaşlar ve dostlar bıraktı.

Geride eşini ve 12 yaşında oğlu Mir Mehmet Çınar'ı bıraktı. Kendinden "Mehmet'in babası" olarak söz ederdi. Uzun bir iş bittiğinde veya bitmediğinde "Mehmet'in babası gitmeli, Mehmet bekler" derdi.

Akademinin giderek çoraklaştığı zamanlarda ısrarla sosyal bilim yapan, inatla işini iyi yapan, çalıştığı konuların hakkını veren titiz bir sosyal bilimciydi. En son anına kadar sağlık durumu el vermemesine rağmen derslerini devam ettirmiş, arabulucu toplantılarını yapmıştı...

Çalışma ekonomisi alanından gelip iş hukuku alanında uzmanlaşmıştı. Ülkemizde uluslararası çalışma hukuku alanında çalışan az sayıda sosyal bilimciden biriydi. Ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik en hassas olduğu konulardı.

İş hukukunun, çalışma hukukun işçilere özgülenmiş bir hukuk dalı olduğuna inanırdı. Nesnel bir bilim insanıydı ama nötr ve tavırsız değildi. Tavrını sesini yükselterek değil, sükûnetle ama ısrarla ortaya koyardı.

Çok sayıda işçi eğitiminde işçilerin hukukunu anlattı. Bilimsel toplantılarda sunduğu tebliğlerde, yazdığı makale ve kitaplarda işçilerin, ezilenlerin, ayrımcılığa uğrayanların haklarını savundu. Arabulucu olarak katıldığı toplantılarda sorunları çözmek için harcadığı çaba ve sabrıyla bilinirdi.

Çalışma hakkı, toplu eylem hakkı, eşitlik ve ayrımcılık, karşılaştırmalı sosyal politika, uluslararası çalışma hukuku konularında onlarca makale ve kitap yazdı. Son çalışmalarından biri DİSK'in düzenlediği ILO 100. Yıl Uluslararası Konferansına sunduğu ILO'nun 111 sayılı ayrımcılık sözleşmesi kapsamında Türkiye-ILO ilişkilerini ele aldığı bildirisiydi. Bu bildirisinde 1402'liklerden barış akademisyenlerine kadar çalışma hakkı ihlal edilen akademisyenleri ele almış ve ihraçlarının hukuksuzluğunu 111 sayılı ILO sözleşmesi ve yargı kararları çerçevesinde ortaya koymuştu.



Pir Ali Kaya 2019'da DİSK tarafından düzenlenen ILO 100. Yıl Konferansında

Prof. Dr. Pir Ali Kaya 1965 yılında Ağrı'da doğdu. Memleketi ile bağları hep sıkı kaldı. Köklerine derin bir özlem duyardı. Lisans eğitimini Uludağ Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü'nde, Yüksek Lisans Eğitimini Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladı. Doktorasını Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Hukuku Bilim Dalı'nda yaptı. Doktora tez araştırması için ILO Genel Merkezinde (Cenevre) bulundu. Pir Ali Kaya Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı başkanıydı. Uzun süredir tedavi gören Kaya 21 Nisan 2022'de yaşamını yitirdi.

Öğrencisi ve çalışma arkadaşı Dr. Ceyhun Güler'in ardından yazdıkları insanların hayatına nasıl dokunduğunun ve Pir Ali'nin yaşamının bir özetiydi:

> "Bir çırak nasıl yolcu eder ustasını? Ağlayarak mı? Yas tutarak mı? Kahrederek mi? Kapanarak mı ellerine? 'Bizlerden bir arzunuz var mı?' diye sorarak mı? Dinleyerek mi eskiden bir söyleşisini ya da okuyarak mı adalete özlemini? Anarak, anımsayarak ve belki de inadına gülümseyerek mi? Sahi Hocam, bir çırak nasıl yolcu eder ustasını? Bilemedim, çıkamadım içinden... Aksilik ya soramadım da size...
>
> Eşitliğin Janus yüzlü olduğunu da siz öğrettiniz, köfteyi en iyi göçmenlerin yapmasının yoksullukla ilişkisini de siz gösterdiniz. Eşitlik isteminin, insan haysiyet ve onuruna yaraşır bir yaşamın özü olduğunu da çokça dinledim sizden, 'Bu dağlar kömürdendir giden gün ömürdendir...' ezgisini de duydum

dilinizden. Güncel sorunlara dair sert duruşunuza da tanık oldum, trafikte sıkıştıran arabaya naif çizginizi bozmadan gösterdiğiniz seviyeli tepkiye de... Zor arabuluculuk toplantılarında da bulundum yanınızda, dost sohbetlerinizde de iliştim yamacınıza. Size layık olmazsam diye savunma, yeterlilik gibi günlerin öncesinde de kaçtı gece uykularım, erken gidişiniz de bir yumruk gibi oturdu boğazıma.

Hasılı Hocam yeni çıkan yayınları okurken de geleceksiniz akıllarımıza, Ahmed Arif'ten Anadolu şiirini dinlerken de hissedeceğiz özleminizi... Bir çırak nasıl yolcu eder ustasını bilemedim. Ama öğrettikleriniz ve öğreteceklerinizi, anlattıklarınız ve anlatacaklarınız için bir teşekkür kifayetsiz kalır sanırım. Eşitliğe olan özleminiz, adalet arayışınız, ayrımcılıkla olan kavganız, işçi sınıfı mücadelesine kattığınız güç ve hayatınızı adadığınız değerlerin nicesi ışık tutsun yolumuza. Arayışınız, mücadeleniz ve umudunuz yolumuz olsun. Değerleriniz ve umudunuz için çabalayacağız söz olsun."

Yoğun bakıma kaldırıldığı gün bölüm çalışma arkadaşı Dr. Faik Emirgil'i çağırmış yanına. Konuşamadığı halde okulla ilgili idari işler ve yüksek lisan öğrencisiyle ilgili bir konuda kâğıda bir şeyler yazmış. Nazım'ın dediği gibi giderayak işleri vardı bitirilecek ama bitiremedi…

Onu Nazım'ın dizeleriyle uğurlamaktan başka bir şey gelmiyor elden, yattığın yer incitmesin sevgili arkadaşım.

Giderayak işlerim var bitirilecek,
giderayak.
Ceylanı kurtardım avcının elinden
ama daha baygın yatar ayılamadı.
Kopardım portakalı dalından
ama kabuğu soyulamadı.
Oldum yıldızlarla haşır neşir
ama sayısı bir tamam sayılamadı.
Kuyudan çektim suyu
ama bardaklara konulamadı.
Güller dizildi tepsiye
ama taştan fincan oyulamadı.
Sevdalara doyulamadı.
Giderayak işlerim var bitirilecek,
giderayak.